



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

Gestión del Talento Humano en Instituciones Educativas del Distrito de San
Juan de Lurigancho, UGEL 05 – 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Ruth Esther Ramos De La Cruz ORCID
(0000-0003-0282-0320)

ASESORA:

Dra. Edith Gissela Rivera Arellano
(ORCID: 0000-0002-3712-5363)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2020

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Ruth Esther Ramos De La Cruz, cuyo título es: "Gestión del Talento Humano en Instituciones Educativas del Distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05 - 2019".
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 dieciséis.

Lima, San Juan de Lurigancho 24 de enero de 2020



Mgtr. Daniel Cardenas Canales

PRESIDENTE



Mgtr. Miguel Ángel Pérez Pérez

SECRETARIO



Dra. Edith Gissela Rivera Arellano

VOCAL



Elaboró

Dirección de
Investigación

Revisó



Responsable del SGC



Aprobó

Vicerrectorado
de Investigación

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi hija quien en todo momento ha sido mi motor y motivo para lograr mis objetivos, a Emilio, a mis padres y hermanos quienes estuvieron conmigo durante este camino.

Agradecimiento:

En primer lugar agradezco a Dios por darme la fortaleza para seguir adelante con mi meta y poder llegar a culminar este trabajo de investigación; a todos mis maestros de la maestría, a mis amistades, colegas por brindarme siempre su apoyo incondicional y agradezco a mi asesora Dra. Edith Gissela Rivera Arellano por su apoyo constante durante mi trabajo de investigación.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Ruth Esther Ramos De La Cruz, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 09326071. Con la tesis titulada: "Gestión del Talento Humano en Instituciones Educativas del Distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05 - 2019".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 24 de enero de 2020.



Br. Ruth Esther Ramos De La Cruz

DNI N° 09326071

Presentación

Señores miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Este, pongo a vuestra disposición la Tesis titulada: “Gestión del Talento Humano en Instituciones Educativas del Distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05 – 2019”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; a fin de optar el grado de: Maestra en Educación con mención en Educación.

La finalidad de la presente investigación fue comparar el nivel de gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019, sustentado bajo trabajos previos, fundamentos teóricos y metodológicos, con la finalidad de que sirva para futuros estudios que puedan plantear programas que continúen con la mejora educativa, desde la perspectiva docente. Este estudio se compone de seis capítulos siguiendo el protocolo propuesto por la Universidad César Vallejo.

En el primer capítulo se presentan la realidad problemática, los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables, las teorías y/o enfoques bajo las que se sustentan, sus dimensiones, indicadores, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el segundo capítulo se presentan el tipo y diseño de investigación, la operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, procedimiento, el método de análisis de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se exponen las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones y por último se presentan las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

La autora

Índice

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Declaratoria de autenticidad	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MÉTODO	3
2.1. Tipo y diseño de investigación	32
2.2. Operacionalización de variables	32
2.3. Población y muestra	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5. Procedimiento	39
2.6. Métodos de análisis de datos	40
2.7. Aspectos éticos	40
III. RESULTADOS	42
IV. DISCUSIÓN	52
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
ANEXOS	61

Anexo 1. Matriz de consistencia

Anexo 2. Instrumento de Gestión de talento humano

Anexo 3. Base de datos de instrumento Gestión del talento humano. I.E P. San Agustín

Anexo 4. Base de datos de instrumento Gestión del talento humano. I.E. Jorge Cieza Lachos

Anexo 5. Base de datos de la encuesta piloto

Anexo 6. Certificado de validación de instrumento

Anexo 7. Certificado de validez del instrumento que mide gestión del talento humano

Anexo 8. Carta de presentación

Índices de tablas

	Pág
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión del talento humano. 33
Tabla 2	Población de las Instituciones educativas Jorge Cieza Lachos y San Agustín, 2019 34
Tabla 3	Valoración de la variable Gestión del Talento Humano 35
Tabla 4	Expertos que validaron el cuestionario de Gestión del talento humano 37
Tabla 5	Resultados del cálculo del Alfa de Cronbach para Gestión del talento humano 39
Tabla 6	Distribución de los niveles de la variable gestión del talento humano 41
Tabla 7	Distribución de los niveles de la dimensión Calidad de vida en el trabajo 42
Tabla 8	Distribución de los niveles de la dimensión Relaciones laborales 44
Tabla 9	Distribución de los niveles de la dimensión Capacitación y desarrollo personal 45
Tabla 10	Distribución de los niveles de la dimensión Desarrollo organizacional 46
Tabla 11	Prueba de Kolmogorov-Smirnov de dos muestras 48
Tabla 12	Prueba de Mann-Whitney de la variable Gestión del talento humano 49
Tabla 13	Prueba de Mann-Whitney de la dimensión Calidad de vida en el trabajo 50
Tabla 14	Prueba de Mann-Whitney de la dimensión Relaciones laborales 51
Tabla 15	Prueba de Mann-Whitney de la dimensión Capacitación y desarrollo personal 52
Tabla 16	Prueba de Mann-Whitney de la dimensión Desarrollo organizacional 53

Índices de figuras

		Pág.
Figura 1	Histograma de la variable gestión del talento humano	42
Figura 2	Histograma de la dimensión Calidad de vida en el trabajo	43
Figura 3	Histograma de la dimensión Relaciones laborales	44
Figura 4	Histograma de la dimensión Capacitación y desarrollo personal	46
Figura 5	Histograma de la dimensión Desarrollo organizacional	47

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como variable la Gestión del Talento Humano en Instituciones Educativas del Distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05 – 2019, y tuvo como objetivo general comparar el nivel de gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019. Las teorías que se tomaron en cuenta para este estudio fueron la teoría de la organización de recursos humanos propuesta por Chiavenato (2007) para la competencia Gestión del Talento Humano.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 77 docentes a quienes se le aplicó la técnica de encuesta y el instrumento fue un cuestionario, se levantó información sobre la variable Gestión del Talento Humano a través de los instrumentos de recolección de datos que fueron validados por juicio de expertos; la aplicabilidad y confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue de 0.925 para la variable Gestión del Talento Humano.

Los resultados del análisis estadístico dieron cuenta que no existe diferencias significativas para la gestión del talento humano, entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho; con un resultado de Prueba de Mann-Whitney=1,964 y un $p=0,053$.

Palabras clave: Talento, organización, performance

Abstract

This research work has as a variable the Management of Human Talent in Educational Institutions of the District of San Juan de Lurigancho, UGEL 05 - 2019, and had as a general objective to compare the level of human talent management between the National Educational Institution Jorge Cieza Lachos and the San Agustín Private Educational Institution of the San Juan de Lurigancho district - 2019. The theories that were taken into account for this study were, the theory of resource management proposed by Santos and the theory of human resources organization proposed by Chiavenato (2007) for the Human Talent Management competition.

The research was based on a quantitative approach, basic type of descriptive level, non-experimental design and correlational cross-sectional design. The population was made up of 77 teachers to whom the survey technique was applied and the instrument was a questionnaire, information was collected on the Human Talent Management variable through the data collection instruments that were validated by expert judgment; the applicability and reliability was determined by the Alpha Cronbach coefficient whose value was 0.925 for the Human Talent Management variable.

The results of the statistical analysis show that there are no significant differences for the management of human talent, between the Jorge Cieza Lachos National Educational Institution and the San Agustín Private Educational Institution of the San Juan de Lurigancho district; with a result of Test de Mann-Whitney = 1,964 and a $p = 0.053$.

Keywords: Pedagogical support, teacher professional development.

I.- Introducción

Para el término gestión del talento humano define Chiavenato (2009) como el grupo de políticas requeridas para orientar la apariencia gerencial relacionada con los individuos; incluidas la incorporación, la clasificación, la formación, y evaluación del ejercicio profesional.

Para abordar la realidad problemática de esta investigación se tomó en cuenta los profundos cambios de orden global, que han estado presentes en las últimas décadas en los diversos campos del quehacer humano, tales como la cultura, economía, política, educación, etc. En este marco situacional se han inventado nuevos escenarios y concepciones sobre el ser humano y su lugar en el mundo; es decir, se está viviendo una época de grandes avances tecnológicos y científicos, pero a su vez, hay grandes incertidumbres, restricciones, amenazas y problemas sociales que hacen más sensible y vulnerable la actitud del trabajador, porque todo ello, afecta motivaciones intrínsecas y extrínsecas, llegando en algunos casos a generar altos índices de desempleo. En este sentido, las instituciones y sus gerencias buscan que el personal sea el idóneo, de modo que una buena inversión los lleve a obtener altos niveles de productividad, logrando que estas personas logren hacer un uso adecuado de sus competencias y capacidades de forma que se produzcan procedimientos con característica de innovación y creatividad.

Para Caicedo y Acosta (2012) en las instituciones actuales, la persona es catalogada como el principal ente de cambio, de mejora y de desarrollo en las distintas instituciones donde se desenvuelve. Es así que este nuevo enfoque desiste en el pasado la idea de que las personas son un recurso de la cadena productiva empresarial y que deben ser administrados tal y cual se hace con el dinero, los bienes o las maquinarias, dando lugar a que sean comprendidas como seres con talentos, necesidades, intereses y expectativas, que dan sentido a los procesos y que agregan un valor adicional invaluable a las organizaciones. Es manifiesto que solo con una oportuna gestión del talento humano las organizaciones podrán sobrevivir en un entorno variable y altamente competitivo.

En esta era globalizada, saturada de avances tecnológicos, los capitales humanos son relevantes para las instituciones. Este valioso recurso genera grandes cambios en la prioridad empresarial y las perspectivas estratégicas y cuestiona los modelos tradicionales. En esta época, los cambios se conocen como un factor necesario para el avance futuro. En

la actualidad, dado el intenso entorno competitivo de los negocios, la mejora de la gerencia del talento humano es un factor relevante en los negocios y el mantenimiento de ventajas competitivas. Las líderes pueden establecer muchos valores para sus organizaciones y dar lugar a su crecimiento y actualización. Las instituciones modernas saben que su avance se debe a la inversión en sus empleados.

Según Centeno (2005) los retos que afrontan las instituciones demandan que los empleados sean hoy más que nunca innovadores y creativos. Por ello, es que las organizaciones ya consideran a sus empleados como elemento primordial del dinamismo que se emprenden en el entorno organizacional. Esto se relaciona con la interrelación de conocimientos, experiencias colaborativas, sentimientos, sensibilidad, recuerdos y proyecciones, que explican la manera en que los empleados piensan, sienten, además de su actuación en un entorno tanto histórico como sociales, que le den competencia de adecuarse a los nuevos requerimientos de nuestro siglo actual.

Según el diario Gestión (2019) los cambios tecnológicos ya son un reto improrrogable en las empresas. Pero, no todas en el Perú se sienten preparadas para aceptarlo, y esto es según la encuesta de Talento para la Innovación. Es así, que, en el mercado local, solo 19% de las firmas asegura contar con suficiente talento humano preparado para hacer frente a los impactos de esta transformación.

El gran desafío está en lograr una conexión entre el Estado, la empresa y el sector educativo. Sobre ello, Carlos San Román (2017) director general de Adecco Perú afirmó que debemos conectar al Estado y a las empresas para facilitar el desarrollo del talento en todas las personas. Los sistemas educativos tendrían que estar más ligados al futuro del país, porque hoy en día el docente va por un lado y la empresa por otro, cuando debería haber un engranaje entre todos los participantes. Pero no sería lo único. Para el experto, el trabajo entre Estado, empresa y sector educación debería venir acompañado de medidas que apunten a reducir la informalidad en las contrataciones.

En este contexto, Chiavenato (2009) afirma que la gestión del talento humano implica diversas actividades, como descripción y análisis de cargos, planificación de recursos humanos, reclutamiento, selección y preparación de personas, evaluación de la competencia, pagos, relaciones sindicales, seguridad, salud y bienestar, etc. Siendo así, a

partir de lo propuesto por este autor, las empresas han hecho cambios profundos en la forma de gestionar personas, profesionalizando sus sectores de talento humano y ofreciéndoles un papel estratégico y sostenido en el tiempo.

En el sistema educativo, estimar a los docentes como los intérpretes primordiales, implica una consideración profunda del escenario actual que conlleva a asumir uno de los retos más importantes de la gestión humana, que es el de contar con los mejores talentos y lo lograr el compromiso con la institución. Por lo tanto, el manejo del talento humano al interior de una institución educativa tiene que generar en los gerentes de las instituciones, las técnicas y medios apropiados para que el personal o talento humano de la institución, tenga las competencias para el ejercicio profesional a cabalidad. Todo esto con el objetivo de que la organización educativa ofrezca a la juventud una educación de calidad.

Así mismo Cabrera (2002) resalta que, en nuestro entorno, la gerencia del talento humano ha resultado de un proceso efectivo, práctico y principal para asegurar la transformación de las instituciones y lograr su adaptación a las exigencias crecientes de la sociedad contemporánea. La gerencia del talento humano es un elemento de la gerencia contemporánea y su objetivo radica en generar la mejora del perfil competitivo de las personas a través de un trabajo organizado y lleno de estrategias de mejora continua de los saberes y del talento humano.

Según Riordan (2017) la gestión de recursos humanos (HRM, o abreviada a veces HR) se refiere a todos los aspectos de cómo las personas son empleados y gestionados en organizaciones. El término gestión de recursos humanos ha tomado gran parte del de gestión de personal, que se hizo cargo de terminología que incluye gestión laboral o asistencial. En la década de 1980, en un contexto de recesión económica y mayores presiones sobre las empresas debido a la globalización y el ritmo acelerado de cambio provocado por desarrollos tecnológicos, varios académicos comenzaron a pensar en personas de organizaciones de diferentes perspectivas. Una combinación de este pensamiento se convirtió en lo que se conoció como gestión de recursos humanos.

Las instituciones educativas en los países industrializados han evidenciado la ruta que deben seguir aquellas que desean convertirse en ese anhelado modelo, donde la calidad educativa sea una muestra evidente de avance y desarrollo. Por esta razón, es que la gerencia

del talento humano en los centros escolares del país debe verse reflejada en la forma de cómo se brinda este servicio, de cómo se están atendiendo las necesidades e intereses de nuestros estudiantes, y de cómo el maestro está desarrollando profesionalmente en los diversos espacios educativos.

Para Cerna (2015) cuando se menciona a la gerencia del talento de una institución educativa, se refiere al conjunto de personas que la conforman, en cada nivel existente. Si se refiere a individuos para poder desarrollar una gerencia eficaz y exitosa, entonces debe analizarse no solo tomando en cuenta los recursos dotados de capacidades, habilidades duras y blandas requeridas para desarrollar la función organizacional, sino también como sujetos provistos de características innatas de personalidad, aspiraciones, valores, motivaciones y metas personales.

Según Heathfield (2006) el rol de la gestión de recursos humanos es el de una asociación entre el área de recursos humanos (HR) y la gestión, independientemente de cual sea el tipo de organización. En muchos departamentos de recursos humanos las responsabilidades son similares. La asociación de gestión y recursos humanos es única en la industria de la salud porque muchas organizaciones de atención médica tienen una estructura administrativa dual de gerentes clínicos y gerentes de servicios de salud que supervisan dos grupos distintos de empleados con diferentes responsabilidades y diferentes necesidades de capacitación. Por ejemplo, los gerentes clínicos tienen capacitación o experiencia en un área clínica específica y, en consecuencia, tienen responsabilidades más específicas que los generalistas o gerentes de servicios de salud. Por ejemplo, los directores de fisioterapia tienen experiencia física.

La inversión en el talento humano se basa en fomentar el desarrollo de cada competencia individual, que constituyen elementos de esta variable, a través de acciones formuladas para desarrollar y cambiar los saberes de forma metodica, siendo esta una de las herramientas que son comprendidas como una táctica aplicada para el cumplimiento del objetivo de la mejora del talento humano.

Por ello Heathfield (2006) menciona que antes de elaborar un plan de gestión de recursos humanos, debe considerarse de que manera la gestión de personal se organizará y gestionará en el departamento. Dada la importancia del tema, un funcionario a nivel de

dirección debería ser normalmente asignado la responsabilidad de la Gestión de Recursos Humanos en el departamento. Un oficial a este nivel debe tener una amplia comprensión de la misión del departamento, valores y objetivos. Debe considerarse cuál debería ser la relación entre gerentes y personal administrativo y / u oficiales encargados de recursos humanos específicos responsabilidades de gestión, p. oficiales de entrenamiento.

Podemos deducir que el talento humano tiene un papel principal en el desarrollo hoy en día y el próximo de las instituciones educativas, porque es el activo más flexible y el que le otorga mayor vitalidad a la misma. Además, a través de él es que se pueden implementar, reacomodar, adaptar y hacer factibles cualquier avance tecnológico, concepto teórico, aplicación práctica, incluso, es el que le abre las puertas a la innovación y la creatividad.

Adicionalmente, se tiene que tener en cuenta que el capital humano en relación con la gestión del talento es uno de los cuatro tipos de activos administrados en las instituciones; otros incluyen activos físicos como terrenos, edificios, equipos, etc., o activos financieros tales como acciones, valores. Los activos humanos son personas competentes con capacidad para prestar servicios a las instituciones y son considerados activos intangibles como patentes, diseños, etc. Estos activos son esenciales en diversos grados en las operaciones de cualquier organización; sin embargo, los activos humanos son fundamentales para cualquier empresa.

Es importante enfatizar que el capital humano no es básicamente individual en las organizaciones; más bien es lo que tienen que contribuir para lograr la visión de la institución. Robert y Elizabeth (2003) describen el Capital Humano como "el valor colectivo de las capacidades, conocimientos, habilidades, vida experiencias y motivación de una fuerza laboral organizacional". También se conoce como "Capital intelectual para reflejar el pensamiento, el conocimiento, la creatividad y la toma de decisiones que las personas desarrollan en las organizaciones.

Dentro de este entorno la presente investigación pretende comparar el grado de gestión del talento humano entre dos centros escolares, el estatal Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín ambas dentro de la jurisdicción de la UGEL 05 de la zona de SJL con la pretensión de establecer un primer indicador sobre las

características de la gestión del talento humano en ambas instituciones.

Se presentan los trabajos previos internacionales considerados en la investigación como lo realizado por Andachi (2015) donde su objetivo general fue analizar la teoría de la Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Clima Organizacional. La clase de investigación fue descriptiva, se tuvo una muestra de 73 personas y concluyó que, la gestión del talento humano es la esencia y estrategia fundamental para el desarrollo organizacional, despliega una sinergia efectiva con todas las personas de tal manera que se sientan y actúen como socias de la organización, se involucren en procesos de desarrollo al margen de la globalización, tecnología, conocimientos, atención al cliente, calidad, productividad, competitividad, el aporte que incluye es la implementación del plan de mejoramiento del clima organizacional al Código de Convivencia Institucional del Colegio “Metropolitano José Miller Salazar” que orientará a mejorar en la gestión del talento humano y su incidencia en el clima organizacional de la institución.

Bonilla y Monar (2016) en su tesis de maestría titulada “Gestión del Talento Humano y su impacto en el ejercicio competente de los métodos de trabajo del área administrativa de la Unidad Educativa Las Naves”. Tiene como objetivo general elaborar un plan de gestión del talento humano en el ejercicio competente de los métodos de trabajo del área administrativa de la Unidad Educativa Las Naves. El tipo de estudio fue descriptiva, con un tamaño muestral formado por 27 docentes y concluyeron que la capacitación es un factor de fortalecimiento existente en la Unidad Educativa Las Naves, donde el 19% aducen que no han sido capacitados, representando una brecha en la institución dentro de la gestión de talento humano institucional y además establecer un plan de capacitación para solvencia institucional en referencia a labor docente dentro de la Unidad Educativa Las Naves y ejercer la gestión del talento humano en función de la caracterización dada en la institución para mejorar sus métodos de trabajo en el área administrativa de la Unidad Educativa Las Naves.

Castañeda y Zuluaga (2014) desarrolló la investigación “Gestión de recursos humanos en las instituciones y la calidad educativas”. Se usó el método cuantitativo. El estudio tuvo un tipo descriptivo y de diseño sin realizar experimentos. La investigación obtuvo entre sus conclusiones, que la capacidad es el componente esencial, que debe estar sujeto a un progreso perenne propicia que el individuo optimice habilidades y obtenga sobresaliente en el desempeño laboral en el cual tendría talento.

Prieto (2013) desarrolló un estudio sobre Gestión de Recursos Humanos como estrategia para retenimiento de trabajadores. El objetivo fue identificar cuáles son las estrategias necesarias para implementar un modelo de gestión humana, con mejores opciones y que aporte positivamente a la retención de personal y por tanto al bienestar laboral. La metodología utilizada en la investigación fue cualitativa. En conclusión, existe una necesidad de que la gente se desarrolle integralmente, de forma personal y grupal anhelando tener como resultado el desarrollo de la institución, la selección y retenimiento del mejor talento, conservando el clima de satisfacción como elemento discontinuo con otras organizaciones.

En la investigación también se incluyen trabajos nacionales como el de Chihuanhuaylla (2019) en su tesis de maestría donde desarrollo la Gestión de Recursos humanos en tres instituciones públicas (CETPROS) de Villa María del Triunfo; donde su objetivo de investigación es determinar la altura en la gerencia de recursos humanos de tres CETPROS estatales. La tesis empleo un método descriptivo y de comparación, con un diseño cuantitativo de nivel básico que reunió información dentro del plazo específico. El tamaño poblacional estuvo compuesto por 40 docentes y personal administrativo. La muestra fue adrede por el número de trabajadores. El método descriptivo. Se utilizó un cuestionario de acuerdo con la escala de Likert (Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi nunca, Nunca), donde se seleccionó datos significativos y el resultado fue representado con imágenes y numéricamente mediante el software estadístico tanto de Excel como IBM SPSS versión 22. Se empleó la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis conjuntamente del test Chi-cuadrado con valor de 8,10 con dos grados de libertad, y un valor de significancia estadístico p_{valor} de 0.02 con un nivel de confianza 0.95; donde al comparar se tiene $p_{\text{valor}} < 0.05$, lo que significa desestimar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna. Por tanto, se puede mantener que la diferencia tiene significancia estadística.

Nina (2016) en su tesis de maestría parte del supuesto ontológico planteando la siguiente interrogante: ¿En qué medida se diferencia las características de la gestión del talento humano docente en las instituciones de Educación Primaria del distrito de Pilcomayo - Huancayo? El objetivo en esta investigación es establecer la comparación de las características de la gestión del talento humano docente en la muestra estudiada. La investigación es tipo básica, nivel descriptivo, con el método y diseño descriptivo

comparativo, en una muestra censal de 53 docentes de educación primaria de Pilcomayo. El resultado obtenido en esta investigación determinó que existe diferencia significativa en la gestión del talento humano referente a la preparación del aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente empleadas por los docentes en las instituciones de Educación Primaria del distrito de Pilcomayo en Huancayo.

Aquino (2017) en su tesis de maestría cuya finalidad fue estimar las diferencias de el manejo del talento dentro de cuatro Instituciones educativas en el distrito Chosica, 2017. La metodología empleada estuvo expresada relacionada al enfoque cuantitativo. Se trata de una investigación de tipo básico con un nivel descriptivo comparativo. El diseño del estudio no realiza experimento y de tipo colateral. El tamaño poblacional ascendió a 233 docentes de las Instituciones Educativas en Chosica, se usó un muestreo de tipo no probabilístico con carácter intencional al ser conveniente, se empleó como instrumento un cuestionario, que obtuvo como nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach 88% nivel aceptable. El resultado obtenido con la prueba no paramétrica de Krustal Wallis aplicada para la variable se obtuvo un ($p=0,019 < 0,05$). En consecuencia, se afirma que hay diferencia con significancia estadística en el manejo del talento en cuatro organizaciones educativas del distrito de Chosica, 2017.

Soto (2016) en su tesis de maestría referida a la gestión del talento humano y el clima laboral en dos instituciones educativas de Huancayo, 2014. El estudio puede considerarse básico, porque su resultado ayuda al incremento de las teorías educativas. Tiene corte transversal dado que se realizó en un momento específico (2014) con observaciones ocurridas (ex post facto). El estudio se ubica en el nivel descriptivo comparativo, ya que se realizó en dos instituciones educativas estatales ubicadas en la provincia de Huancayo, en el departamento de Junín. El tamaño muestral fue seleccionado de manera adrede no probabilística, constituida por 79 docentes. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, en el caso de las variables. El instrumento estuvo formado por dos cuestionarios. El resultado que se obtuvo permite demostrar la inexistencia de una relación con significación estadística entre la variable: gestión del talento humano y la otra variable denominada Clima laboral (sig. = 6.2% donde $p < 5\%$) por lo que se establece que el clima laboral generado en las organizaciones educativas bajo estudio no guardan asociación ni conexión significativa con la gestión del talento humano de parte del personal directivo.

Para un mejor estudio referente a la variable Gestión del Talento se consideraron las siguientes teorías, en primer lugar, el Modelo Teórico de la organización de recursos humanos, según Chiavenato (2007) quien indicó el requerimiento de considerar como un pilar importante a la persona en las organizaciones y no solamente contemplar la obtención de los objetivos planteados. Donde se pueda emplear estrategias para los procesos de planificación, organización, coordinación e implementación de actividades de control, que genere un desempeño óptimo; además, se busca que la institución sea el medio que propicie la actitud colaborativa y se logre tanto el objetivo individual como el grupal en una conexión tanto de tipo directo como indirecto con el centro laboral.

La Teoría del manejo del talento humano, que está representada por Santos (2018) donde resalta que la gerencia del talento humano tiene valor a través de una administración de personal, donde competen las acciones que ejercen influencia en los empleados de una institución. Es así, que la gestión de recursos humanos tiene como finalidad el mejorar las gestiones en la dirección y el tomar las decisiones adecuadas que generan una relación entre el laborante y su institución. De igual manera, el alcance actual del manejo del talento humano, es superior a la clásica dirección de personal, que toma en cuenta al factor humano como una inversión del capital de la persona, en lugar de ser un gasto sin retorno.

Teoría de las expectativas, donde Vroom (1999) señala que la persona actúa en distintos lugares, teniendo en cuenta sus intereses. Ello quiere explicar que el ser humano toma como base la seguridad de adquirir sus objetivos. Vroom toma en cuenta varios elementos, como la expectativa, que es la correspondencia entre los esfuerzos y el desarrollo que se refieren al punto de vista de las personas, porque al medir su energía podrá lograr un desempeño estimado durante su trayecto; los impulsos, que representan la relación entre el desempeño y la motivación, que es el nivel donde la persona debería tener un desempeño con altura específica, para obtener los resultados deseados; el valor, que son los resultados denominados premios, a obtener con el trabajo diario al interior y exterior de la organización. La teoría hace ver que todo individuo pondrá de su parte siempre para su buen desempeño y así conseguirá lo que anhela y ver que es realizable de lograr.

Teoría de la motivación según Maslow (1991) señala que las personas podemos

motivarnos para obtener diversas necesidades de distinto tipo, mezcladas y complicadas, que se caracterizan por determinado grado de ordenamiento. Es decir, cuando una persona tiene motivación podrá alcanzar la necesidad de una satisfacción plena.

Esta teoría parte de las necesidades, en primer lugar la necesidad fisiológica que está constituida por las necesidades respiratorias, alimenticias y descanso; en segundo lugar, las necesidades de protección, que corresponde al aseguramiento en la sociedad, en la familia y en lo físico; la necesidad de pertenencia, que toma en cuenta lo relacionado con el perfil psicológico y emocional; cuarto, la necesidad de estima que corresponde al respeto, estima personal, libertad; y por último, la autorrealización, que se ubica en la cúspide de las necesidades.

Teoría de las tres necesidades, donde McClelland (1989) refiere que los avances de los principales países industrializados se generan por los diversos factores, entre ellos, los culturales, destacando la ética y la moral. Los elementos motivadores de la persona son colectivos y culturales. La teoría posee tres tipos de necesidades, la de logro, que está referida al esfuerzo de querer salir adelante y ganar frente a las necesidades; la necesidad de tener autoridad, que busca que las personas tengan un comportamiento de tipo incorrecto; la necesidad de afiliación que relaciona los deseos de las personas, destacando las relaciones interpersonales de tipo amistoso.

Teoría de fijación de objetivos, donde Locke (1968) sostuvo que las metas de lograr el cumplimiento de los objetivos es una base de la estimulación diaria, que se encuentra relacionada con el esfuerzo necesario en una comunidad. El secreto para mejorar el desempeño profesional es la mejora en el servicio. La teoría que se explica toma en cuenta metas de dominio, donde el aprendizaje de cosas novedosas es una de ellas, así como alcanzar la mejora en los desempeños y las metas de evitación donde se busca prever situaciones de riesgo laboral.

En el caso de la variable Gerencia del Recurso Humano se sustenta en Chiavenato (2009) quien menciona que es una función institucional que guarda relación con el entrenamiento, el bienestar y la evolución de los empleados

El enfoque de Chiavenato (2009) toma en cuenta a las personas provistas de talentos y capacidades académicas, que son relevantes para un ideal y mejorado desarrollo de la

institución que se encarga de producir bienes o servicios, que toma en cuenta la mejora en la atención al cliente, generando ventajas competitivas, así como el logro de las metas de forma general y específica.

Por su parte Alles (2012) precisa que los individuos poseen talento o no lo tienen, para cumplir una determinada actividad. Además, los talentos y las competencias están mezclados en un círculo misterioso, con algo de magia y varios anuncian que uno puede nacer con cierto nivel de talento o con unas determinadas capacidades, o que también estas pueden ser adquiridas a lo largo de la vida, aunque de forma determinista, sea porque Dios lo dispuso así, para los creyentes. Si uno razona de esta forma, entonces no puede hacerse nada, aun cuando se posea talento o cuando no se posea.

Veras y Cuello (2005) sostienen que se tienen distintos enfoques de la Gestión del talento humano, pero, no importa las diferencias entre estos enfoques, el enlace conductor de estos, se haga hincapié en la gerencia del talento, esto se genera por la consulta perenne de maneras de integrar a las personas con la institución, para poder comprometerse en la estrategia de la organización, usando todas sus competencias y capacidades en el logro de objetivos de desarrollo tanto sociales como individuales. Asimismo, trasciende que la institución está propensa a realizar la distribución de lo generado en forma igualitaria, justa y coherente, propiciando la difusión y producción de un entorno institucional sostenida en cada valor altruista.

Según Koontz y Weihrich (2012) argumentan la importancia de que las personas sean consideradas cruciales para una mejora en la institución. Algunos gerentes afirman que las personas son su mejor inversión. Pese a ello, este gran activo personal, no figura en el estado de situación financiera, pese a ser uno de los principales generadores de beneficios monetarios.

Alvarado (2006) señala que la gerencia del recurso humano constituye parte de las actividades de mayor trascendencia y muy difícil de lograr, ya que busca generar el recurso máspreciado y de carácter estratégico de una empresa, las personas.

Asimismo, Dessler (2001) sostiene que el talento en las personas está relacionado con los aspectos académicos, las capacitaciones y el desarrollo de las habilidades blandas,

además de la experiencia de los trabajadores en diversas instituciones. Esto se sustenta en el aumento de los trabajos en el área de los servicios, lo cual, nos lleva a pensar que el talento humano, sigue en una constante evolución y que no podrá ser reemplazado por ninguna maquinaria.

En el mismo contexto, Eslava (2010) sostiene que esta gestión de las personas es un modelo estratégico que guarda estrecha relación con la gestión. Puede ser considerado como un enfoque estratégico de gerencia, que busca maximizar el potencial del valor en las organizaciones, tomando en cuenta las habilidades del personal, que lo conduzca a la mejora de los resultados, siendo más competitivos en el mercado de valores y el empresarial.

De acuerdo con Stoner (2002), la gestión del personal está relacionada con las funciones de carácter administrativo, donde el objetivo es el reclutar y desarrollar las capacidades empresariales de los integrantes de una institución, y darles el máximo rendimiento de acuerdo con sus potencialidades y talentos que posean.

En conclusión, el manejo del Talento Humano es considerado como lo principal del manejo institucional, mereciendo que toda institución debe generar una mejor calidad de vida laboral, donde los trabajadores tengan motivación para ejecutar funciones de forma apropiada y de forma responsable, y tener mejores grados de producción y tener mayor ventaja competitiva.

Koolen (2014) estudia si las creencias de un gerente sobre la gestión del talento predicen la diferenciación de la fuerza laboral y si esta relación está mediada por el enfoque de gestión del talento de una organización. Además, se estudia si la distancia de poder modera la relación entre la creencia de un gerente de que el talento es raro y el enfoque de gestión del talento de una organización. En este estudio, 303 gerentes de recursos humanos de 44 países diferentes otorgaron calificaciones sobre su propia filosofía de manejo de los recursos humanos, el enfoque de manejo de recursos humanos de la organización, la diferenciación en la fuerza laboral y la distancia de poder percibida

Se considera cada dimensión de la variable Gestión del Talento humano. Hay varios grados en las dimensiones, no obstante, en la investigación se toma en cuenta cuatro que están relacionadas estrechamente con la gestión de la educación,; calidad de vida laboral, vínculos laborales, entrenamiento y desarrollo individual y desarrollo organizacional.

En la primera dimensión Calidad de vida laboral: De acuerdo con Chiavenato (2009) la variable calidad de vida laboral está relacionado a las experiencias de la persona en su centro laboral y su nivel de satisfacción al realizar las funciones encomendadas. El concepto de calidad de vida en el trabajo implica un profundo respeto por las personas, ya que las organizaciones sólo pueden alcanzar grados elevados de calidad y productividad si cuentan con personas motivados que tienen una participación en sus trabajos y que son recompensadas adecuadamente por sus aportaciones.

Vischer (2017) examina cómo satisfacer las necesidades ambientales de los usuarios del edificio en el trabajo contribuye tanto a un mejor diseño del espacio de trabajo como a una mejor calidad de vida para los trabajadores. Los estudios de calidad ambiental en el trabajo indican efectos en una serie de dimensiones que afectan la QWL (Calidad de vida laboral) de los trabajadores. A medida que el conocimiento de la investigación se acumula sobre la calidad ambiental (EQ), la variedad de formas en que los trabajadores se ven afectados y responden a las condiciones ambientales, se establece una conexión entre EQ, QWL y QoL (Calidad de vida). Tanto las medidas objetivas como las subjetivas se utilizan para evaluar los tres, y las percepciones de las personas son un factor crítico tanto en la relación persona-ambiente como en la experiencia de calidad de vida. Un enfoque para evaluar EQ es medir la comodidad funcional, es decir, el grado en que las características del espacio de trabajo ayudan a los ocupantes a realizar el trabajo o lo hacen más difícil. Un entorno funcionalmente incómodo causa estrés en el espacio de trabajo y reduce el QWL. Finalmente, el capítulo describe un marco basado en la necesidad que utiliza la comodidad funcional para medir la ecualización y resume las formas en que EQ del espacio de trabajo admite QoL al mejorar la QWL

Para la primera dimensión Calidad de vida laboral: De acuerdo con Chiavenato (2009) la calidad de vida laboral es observada como un signo de la experiencia humana en el lugar donde trabaja y el nivel de satisfacción personal que desarrollan en el trabajo. El concepto de calidad de vida laboral significa un inmenso respeto por cada persona, ya que las organizaciones sólo pueden alcanzar grados elevados de calidad y productividad si cuentan con personas motivados que tienen una participación activa en sus trabajos y que son recompensadas adecuadamente por sus aportaciones.

La eficacia institucional, al igual que ventaja competitiva está conectada directamente con la calidad de vida laboral. Por tanto, los directivos de la organización no solamente deben tener interés por ofertar el servicio, porque si los trabajadores tienen satisfacción laboral, entonces tendrá impacto en el bien o servicio que la empresa está ofertando.

Entonces, podemos resumir que la calidad de vida laboral, tiene como elementos lo siguiente:

En primer lugar, el gusto con que se obtiene los trabajos, la oportunidad de ampliar surgir en el interior de la institución, los reconocimientos por el logro alcanzado, los resultados conseguidos, la relación laboral dentro de la institución, el entorno psicológico y físico al desarrollar las labores, la responsabilidad delegada al interior de la institución, las ocasiones donde se puede adoptar responsabilidades y la participación de tipo activo.

Por otra parte Todaro y Godoy (2001) señalan los efectos de una buena calidad de vida laboral, genera una mejora en la productividad de las instituciones. Esto se puede lograr por diversos agentes que propician que la motivación crezca y aumente el compromiso de las personas en la búsqueda del cumplimiento de la misión institucional. Por ello, tantos diversos empleados, pueden verse recompensados, de igual manera sus organizaciones y obviamente, toda esta mejora repercute en la sociedad. Adicionalmente se menciona que aquellas organizaciones que tenían ciertos problemas vieron mejoras significativas, cuando el empeño y la actitud de los trabajadores mejoraban.

A partir de lo mencionado en el párrafo precedente, Davis y Newstrom (2001) sostienen que un buen ambiente laboral, puede mejorar el desempeño laboral de los empleados, ya que se satisfacen las necesidades básicas de los empleados y algunas que pertenecen a los siguientes niveles. De tal forma que, se busca usar habilidades más específicas de estos trabajadores, ofreciendo un ambiente donde se puedan desarrollar e ir mejorando en su desempeño profesional.

De acuerdo a lo mencionado, se puede indicar para una calidad de vida en el ámbito laboral según la percepción del investigador es encontrar el nivel en el cual el personal se encuentre satisfecho para el desempeño de sus tareas, en otras palabras, se tiene que tener respeto en la institución con el fin de mejorar tanto el grado de calidad como el rendimiento

laboral, concluyendo que la motivación es un pilar fundamental que eleva el óptimo desempeño en la organización y obtener las metas propuestas.

Para la segunda dimensión relaciones laborales: De acuerdo con Chiavenato (2009) parte de las funciones de los gerentes es monitorear a sus trabajadores. Los trabajadores necesitan monitoreo y retroalimentación, ya que enfrentan varias situaciones internas y externas y agregado a ello, están sujetos a problemas de diversa índole, como personal o familiar, económico o de salud, así como problemáticas relacionadas con el transporte o cómo debo atender a compromisos laborales o personales. Estas situaciones pueden afectar como se desempeña el personal, los conflictos individuales afectan de manera negativa el rendimiento laboral de las personas. Por ello, la institución debería mejorar la motivación para generar apoyo a las personas que se encuentren dentro del escenario descrito.

Pero en la práctica, estos supuestos muy bien intencionados son muy diferentes, porque las organizaciones educativas y en especial sus directivos, les preocupa mucho menos las dificultades que enfrentan el personal docente, donde la mayor parte de las veces solo cumplen las normas y reglamentos, generando malestar y disminución de las relaciones laborales. Más bien deberían mejorar el respeto y trato al docente apoyando para que pueda suplir sus requerimientos a nivel individual y familiar.

Gabrielsson (2016) en su investigación tuvo como objetivo explorar las compras de los empleados desde el punto de vista del empleado y además, el objetivo es describir y explicar la experiencia del ex empleado al pasar por un proceso de compra. La teoría del contrato psicológico junto con las teorías sobre la salida de roles y la resistencia se utilizaron para analizar y comprender la evidencia empírica. Además, se implementó la sociología de las cuentas para comprender y ordenar las cuentas dadas en un marco. Para realizar la investigación se utilizó un enfoque cualitativo. Para reunir la evidencia empírica, se realizaron 15 entrevistas semiestructuradas con personas que habían sido sometidas a un proceso de compra. Los hallazgos se presentan en tres partes de acuerdo con un orden cronológico, donde primero se presentan las principales razones para que los empleados pasen de lo deseado a lo indeseable: resistencia, acoso e intimidación, liderazgo y condiciones de trabajo.

Para la dimensión capacitación y desarrollo del personal, Chiavenato (2009) indica

sobre la capacitación como un instrumento para desarrollar cada competencia en los trabajadores con el fin de ser más productivos, creativos e innovadores, con el fin de contribuir mejor a la misión institucional y se conviertan en personaspreciadas, la capacitación se convierte en una forma eficiente para darle valor a los trabajadores, a la institución y en especial a los consumidores.

Tomemos en cuenta que la capacitación es el procedimiento de mejorar las cualidades en los trabajadores, para que puedan ser preparados y tengan mayor productividad y colaboren mejor al logro de la misión de la institución. El objetivo de la capacitación es aumentar la influencia del comportamiento de los trabajadores para ser más productivos en la institución.

De igual modo, Robbins y Coulter (2013) consideran a la capacitación de los trabajadores como una relevante función relacionada con el manejo del talento humano, y se resalta que, si el campo laboral busca un cambio, las capacidades del trabajador deberán modificarse. Podemos resaltar que muchas instituciones consideran que las capacitaciones en el campo de las habilidades interpersonales de la persona que trabaja. Por ello, para varias instituciones la capacitación en habilidades interpersonales del empleado (habilidades para comunicarse, resolver conflictos, trabajar en equipo, atención al cliente, entre muchas) es un tema fundamental.

Según Schermerhorn (2003) la función de capacitación representa al grupo de situaciones que facilita las opciones de tener y adelantar diversas capacidades que tienen relación con el cargo laboral. Todo ello está relacionado con una preparación inicial que puede recibir un trabajador, y esto puede darse en temas de actualización o mejoramiento de las habilidades personales que los lleven a la satisfacción de las necesidades requeridas sobre el cargo que desempeñen las personas. En la actualidad, varios gerentes se encuentran preocupados por la carencia en la preparación de sus trabajadores para que puedan desempeñarse competentemente en sus funciones, estas necesidades están relacionadas con la falta de preparación formal, por ejemplo en la alta tecnología. Este detalle preocupante preocupa incluye capacidades básicas que permitan leer, redactar y realizar cálculos matemáticos. Una institución moderna tiene un programa de capacitación exhaustiva que asegure al talento humano siempre que tengan capacidades necesarias que genere un adecuado desempeño.

Para Alles (2012) la capacitación motiva a los trabajadores a mejorar su desempeño y los logros pueden llegar a toda la vida en el campo laboral y en el desarrollo profesional del trabajador y esto puede favorecer a las próximas responsabilidades que tenga que desarrollar. El desarrollo profesional ayuda al individuo a manejar las funciones que ha futuro vaya a desempeñar, existe preocupación por ello, pero la preparación a largo plazo hará que estas funciones se vayan realizando con éxito.

Dimensión desarrollo organizacional: Según Chiavenato (2009) sostiene que el esfuerzo de largo plazo, monitoreado por la alta gerencia es muy importante y persigue ampliar las actividades para resolver problemas y el constante cambio institucional, haciendo uso de un análisis oportuno, colaborando con la gerencia de la cultura institucional, resaltando el valor que tiene un equipo formal laboral, los equipos con plazo específico y la cultura entre grupos laborales, donde existe un responsable a un consultor-facilitador.

El desarrollo institucional se define como la habilidad institucional para mejorar, pero es necesario aplicar el conocimiento del comportamiento para enfrentar de forma oportuna el cambio del entorno externo y mejorar las capacidades de los trabajadores con el fin de resolver problemas. Pero es necesario actividades que tengan planificación para encontrar transformaciones considerando el valor democrático y humanista para mejorar a los trabajadores y por tanto la eficiencia y crecimiento de las instituciones.

Foday (2014) resalta que el desafío más continuo en la mayoría de las organizaciones hoy en día es la falta de un programa de desarrollo profesional y retención de empleados bien estructurado. Esto ha aumentado la necesidad de programas de desarrollo profesional para lograr la retención de empleados en la mayoría de las organizaciones. Si bien existe una extensa literatura, el desarrollo profesional, el enfoque se ha centrado principalmente en su influencia en el rendimiento y la productividad, dejando de lado el papel de la retención de los empleados. El estudio se propuso así determinar la relación entre el desarrollo profesional y la retención de empleados en Deloitte Kenia. Los resultados indican que, en general, la mayoría de los encuestados están satisfechos con la planificación de carrera en Deloitte Kenia como la mayoría de los encuestados muestran conformidad con las mejores prácticas de planificación de carrera.

En la Formulación del problema tenemos el problema general: ¿Cuál es la

diferencia en el nivel de gestión del talento humano entre la institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019? así mismo se menciona los problemas específicos: ¿Cuál es la diferencia en el nivel de la calidad vida en el trabajo de la gestión del talento humano entre la Institución Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019?; ¿Cuál es la diferencia en el nivel de las relaciones laborales de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019?; ¿Cuál es la diferencia en el nivel de la capacitación y desarrollo personal de la gestión del talento humano entre la Institución Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019?; ¿Cuál es la diferencia en el nivel del desarrollo organizacional de la gestión del talento humano entre la Institución Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019?

En la Hipótesis general tenemos: Existe diferencias significativas en el nivel de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín el distrito San Juan de Lurigancho – 2019; así mismo se menciona las hipótesis específicas: existe diferencias significativas en el nivel de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019; existe diferencias significativas en el nivel de las relaciones laborales de la gestión del talento entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019; existe diferencias significativas en el nivel de capacitación y desarrollo personal de la gestión del talento entre la Institución Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019; existe diferencias significativas en el nivel de la gestión del talento entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019.

En la justificación de la investigación, en la que su valor teórico permitirá llenar algunos vacíos sobre los conocimientos científicos considerando la variable manejo de los recursos humanos y cómo esta tiene su aplicación en una institución estatal y una privada, resaltando las diferencias existentes, que nos permitirá conocer las repercusiones que se

generan en la mejora de la calidad de la educación. Por tal motivo la relevancia social será conocer y dar a conocer la importancia que tiene hoy en día la Gestión del Talento Humano, considerando que toda institución busca la mejora en su oferta educativa, donde se involucre a los trabajadores con el propósito de otorgar esmerada calidad a la comunidad educativa. Por último, con esta investigación podremos conocer cual es el perfil profesional docente en una institución educativa pública y privada, resaltando las diferencias existentes. Por ello, abordar este problema es de interés público en cuanto se busca la mejora en la calidad educativa en todo nuestro país.

En la Justificación práctica de esta investigación la implicación práctica de esta investigación será en contribuir con sus resultados en el diseño de programas de promoción del manejo del recurso humano y la adecuada aplicación para mejorar las diversas situaciones problemáticas en las instituciones educativas. Puesto que abordar este problema es de interés público en cuanto a la búsqueda de la mejora en la calidad educativa. Es así que el abordaje de esta investigación se da como resultado de observar las diferencias en el grado de gestión de los recursos humanos dentro de una institución pública y privada, lo cual puede llevar a pensar que una de ellas puede ser mejor que la otra. Así mismo, este estudio, pretende dar a entender cómo se están atendiendo las diversas problemáticas en las instituciones educativas y cómo el gestionar un talento humano adecuado en los docentes, puede colaborar a mejorar la situación educativa en general.

En la Justificación Metodológica, la presente investigación buscará una aproximación más objetiva a las diferencias existentes en la gestión del talento humano en una institución pública y otra privada, y como están repercuten en la mejora de la calidad educativa. Esto permitirá informar a la ciudadanía y las autoridades de las instituciones educativas para que puedan tomar las medidas pertinentes para la elaboración de programas que incentiven el manejo del talento humano, donde se fomente la calidad en la educación más el planteamiento de nuevas soluciones a las problemáticas en estas instituciones. En tal sentido, los resultados de esta investigación permitirán sugerir posibles alternativas para la optimización de las competencias profesionales en los docentes, a través del manejo de los recursos humanos, partiendo de la iniciativa de los directivos correspondientes.

En el objetivo general tenemos: comparar el nivel de gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa

Privada San Agustín del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019; así mismo se menciona los objetivos específicos: comparar el nivel de la calidad de vida de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019; comparar el nivel de las relaciones laborales de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019; comparar el nivel de capacitación y desarrollo personal de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019; comparar el nivel de desarrollo organizacional de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019

II. Método

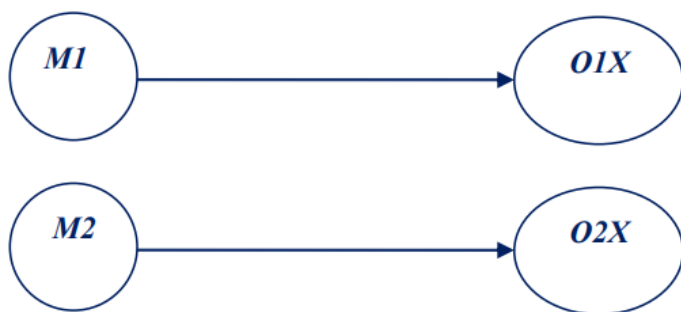
2.1 Tipo y diseño de la investigación

En el tipo y diseño de investigación la presente investigación usó el método hipotético deductivo de enfoque cuantitativo, según Bernal (2006) este método comprende en procedimientos que empieza con afirmaciones en calidad de hipótesis y pretende contradecir o determinar la falsedad de las hipótesis, por ello se deduce las conclusiones que deben compararse con la realidad. Asimismo, Hernández (2014) menciona al enfoque cuantitativo y su uso en la recolección de datos para probar hipótesis, con fuente en la medición y la estadística.

El diseño utilizado es no experimental, transversal y descriptivo comparativo: Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación sin experimento consiste en los estudios en el que no se hace variar la variable independiente de forma intencional y observar su efecto en la otra variable. También es transversal porque los datos serán recolectados en un instante determinado y en un plazo específico ya que la prueba será suministrada en una sola sesión por participante (Bernal, 2010).

El diseño se diagrama de la siguiente forma

Esquema



M1= muestra de docentes de la I.E. Jorge Cieza Lachos

M2 = muestra de docentes de la I.E. San Agustín

O1 = Observación de la variable en la I.E. Jorge Cieza Lachos

O2 = Observación de la variable en la I.E. San Agustín

En la operacionalización según Hernández y Mendoza (2018) una definición operacional consiste en el conjunto de procesos donde se tratan las actividades que el investigador realiza para recibir las observaciones a nivel sensorial, las cuales señalan la presencia de una teoría en diversos grados.

Así mismo para Bernal (2010) definir las variables en términos de observación es poder certificarlas en instrumentos de medición; ya sean cuantitativos o cualitativos. Siendo así determinarán que actividades u operaciones deben realizarse para medir una variable.

2.2 Operacionalización de las variables

En la Operacionalización, Según Hernández y Mendoza (2018), una definición operacional esta conformada por un grupo de pasos para representar las tareas que el investigador debe desarrollar para obtener una impresión sensorial que indica si existe una noción teórica en alto o bajo nivel.

Asimismo, para Bernal (2010) operacionalizar una variable implica convertir la variable a indicadores, en otras palabras, convertir las definiciones hipotéticas a unidades para poder realizar mediciones.

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Calidad de vida en el trabajo	Condiciones físicas.	Del 1 al 8	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Eficiente (25 – 32)
	Horas libres			Regular (16 – 24)
	Ambiente laboral			Deficiente (8 – 15)
	Centro de trabajo			
	Valoración			
Relaciones laborales	Puesto de trabajo.	Del 9 al 15	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Eficiente (22 – 28)
	Libertad de expresión.			Regular (14 – 21)
	Satisfacción			Deficiente (7 – 13)
	Comunicación.			
	Cooperación.			
Capacitación y desarrollo personal	Relaciones	Del 16 al 22	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Eficiente (22 – 28)
	Motivación			Regular (14 – 21)
	Trato			Deficiente (7 – 13)
	Convivencia			
	Participación.			
Desarrollo organizacional	Capacitaciones.	Del 23 al 28	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Eficiente (19 – 24)
	Calidad			Regular (12 – 18)
	Desempeño laboral.			Deficiente (6 – 11)
	Capacitación conjunta.			
	Experiencia			
	Tecnología			
	Conocimientos y habilidades.			
	Monitoreo.			
	Desempeño			
	Conocer las fortalezas y debilidades.			
	Superar las fortalezas y debilidades.			
	Capacitación.			
	Valores.			

Nota: Adaptado de Contreras (2016)

2.3 Población y muestra.

En la población según Tamayo (2012) indica que la población es la total de un conjunto de que está siendo estudiado, incluyendo el total de las unidades que se van a analizar y que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un estudio específico integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina el tamaño poblacional por ser la totalidad del fenómeno adjunto a la investigación.

En la presente investigación el tamaño poblacional está constituido por los 42 docentes de las Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y 35 docentes de la Institución Educativa Privada San Agustín – UGEL 05 del distrito San Juan de Lurigancho

Tabla 2

Población de las Instituciones educativas Jorge Cieza Lachos y San Agustín, 2019

Institución Educativa	Docentes
	42
I.E. Jorge Cieza Lachos	35
I.E P. San Agustín	
Total	77

Muestra

El tamaño muestral corresponde al tamaño poblacional, porque están considerados la totalidad de docentes de ambas instituciones educativas; por lo cual se denomina muestra censal, cuando coincide el tamaño de la población y muestra.

Esta consideración ocurre porque el número de docentes de ambas escuelas es muy pequeño y por tanto es innecesario determinar el tamaño muestral.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En las técnicas e instrumentos de recopilación de información, validez y confiabilidad, Bernal (2010) indicó que la técnica es el grupo de instrumentos considerados indispensables en el desarrollo de la experiencia científica, ya que reúne la estructura por la cual se planifica la investigación.

Para el recojo de datos de la variable Gestión del Talento se empleó la técnica de la encuesta en una muestra conformada por 77 docentes.

Bernal (2010) señala a la encuesta como la técnica de recojo de datos de mayor uso, que se basa en un cuestionario o conjunto de preguntas que se elaboran con el objetivo de recojer información de los individuos.

En los instrumentos, Hernández, Fernández y Baptista (2014) sustentaron que es un medio para uso de los investigadores para consignar datos relacionados con las variables que se están trabajando.

Para la variable Gestión del Talento Humano se aplicó un Cuestionario que constó de 28 elementos, cada uno tenía como alternativa respuestas de opción múltiple de tipo Likert.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) fundamentaron que la escala de tipo Likert comprende un conjunto de elementos que se presentan como aseveraciones o proposiciones, en donde se solicita la reacción de las personas que participan. Ello quiere decir, que se presenta cada aseveración y luego se pide al individuo que externalice su reacción, seleccionando una de las cinco categorías señaladas en la escala. Cada punto tiene un valor matemático. Es así, que la persona que participa logra tener un determinado puntaje respecto de la aseveración y para la parte final se obtiene una puntuación totalizada, con la suma de todas las puntuaciones en relación con las afirmaciones.

Tabla 03

Valoración de la variable Gestión del Talento Humano

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Ficha técnica de la variable: Gestión del talento humano

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario de talento humano.

Autor: Br. Maribel Contreras Zelada

Año: 2016.

Lugar: Instituciones Educativas de nivel secundaria, Red 03 - UGEL 02. Objetivo: Determinar la percepción sobre la Gestión Educativa de las instituciones Educativas de Educación Secundaria de la Red 03, UGEL 02, Rímac.

Muestra: 100

Administración: Individual.

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

Normas de aplicación:

Los docentes marcaron en cada ítem del cuestionario de acuerdo a una valoración cualitativa (Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca), con un total de 28 ítems, distribuidos en cinco dimensiones: Calidad de vida en el trabajo, relaciones laborales, capacitación y desarrollo personal, desarrollo organizacional; esto permitió medir la percepción de los docentes de las Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín, UGEL 05.

En la Validez y confiabilidad del instrumento, Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la validez se refiere al nivel en que un instrumento mide verdaderamente a la variable que se está pretendiendo medir. Es así, que los autores indicaron que la validez de estos expertos representa al grado en que el instrumento, de forma verídica, mide la variable propuesta, siempre y cuando esté de acuerdo con los expertos que manejan en el tema.

Asimismo, cabe resaltar que los ítems del instrumento se validarán en base a unos importantes principios, como son la pertinencia, en donde el ítem está relacionado con el concepto teórico que se está formulando. Luego se tiene a la relevancia, donde el ítem es adecuado para simbolizar a la dimensión específica del constructo. Para finalizar tenemos a la claridad, que el ítem no presenta ninguna dificultad sobre su comprensión, es decir, es directo y exacto.

Validez

En la Validación del instrumento, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos referimos al nivel en la cual un determinado instrumento mide con exactitud a la variable que se está pretendiendo medir. En ese sentido, los autores antes mencionados señalaron que la validez de expertos es el grado donde se asegura que el instrumento mida a la variable que se pretende, siempre en un acuerdo con los expertos en el tema.

De la misma forma, se enfatiza que los ítems de ambos instrumentos se validaron tomando en cuenta unos criterios importantes, como la pertinencia, donde el ítem responde al concepto teórico que se está formulando. Luego tenemos a la relevancia, donde el ítem es adecuado para simbolizar a la dimensión que es específica del constructo. Y finalmente tenemos a la claridad, donde el ítem se entiende sin ninguna dificultad, teniendo exactitud en su valoración.

Tabla 4:

Expertos que validaron el cuestionario de Gestión del talento humano

Validador	Grado Académico	Resultado
Mildred Ledesma Cuadros	Doctora	Aplicable
Gissela Rivera Arellano	Doctora	Aplicable
Johnny Félix Farfán Pimentel	Doctor	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Por otra parte, para la variable el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, el cual ya fue validado por un grupo de expertos en sus tres niveles: validez de contenido, de criterio y de constructo. Además, dicho instrumento también fue baremado y estandarizado. Sin embargo, también fue adaptado y sometido a juicio de expertos para que sea viable y aplicable.

Confiabilidad del instrumento

En la Confiabilidad, para Hernández, Fernández y Baptista (2014) para que los instrumentos sean confiables, los resultados obtenidos al aplicarse en forma reiterada a las mismas personas u objetos, deben generar resultados idénticos, con lo cual el resultado tendrá consistencia y coherencia.

Según los teóricos que se mencionan los pasos más usados en la determinación de la confiabilidad se dan mediante un coeficiente, el cual presenta resultados coherentes o consistentes, y donde los coeficientes que determinan el grado de confiabilidad son: a) el alfa de Cronbach y b) los coeficientes KR-20 y KR-21 de Kuder y Richardson.

De acuerdo con De Vellis (2006) se tiene la siguiente escala para interpretar el alfa de Cronbach (p.8)

Menor de 0.60 es inaceptable

Entre 0.60 a 0.65 es indeseable.

Entre 0.65 y 0.70 es mínimamente permisible.

Entre 0.70 a 0.80 es considerable.

Entre 0.80 a 0.90 es bueno

Entre 0.90 a 1.00 Muy bueno

Después de aplicar la fiabilidad mediante el software IBM SPSS versión 22, se obtuvo los siguientes valores:

Tabla 05

Resultados del cálculo del Alfa de Cronbach para Gestión del talento humano

Variable/Indicador	Nro. Ítems	Coefficiente Alfa de Cronbach
Variable		
Gestión del talento humano	28	0,925
Indicador Nro. 1		
Calidad de vida en el trabajo.	8	0,823
Indicador Nro. 2		
Relaciones laborales.	7	0,842
Indicador Nro. 3		
Capacitación y desarrollo personal	7	0,821
Indicador Nro. 4		
Desarrollo organizacional	6	0,822

Fuente: prueba piloto.

El resultado obtenido para la variable Gestión del talento humano fue de 0.925, ubicándose en el nivel de muy buena confiabilidad. Los cuestionarios estuvieron conformados por 28 ítems cada uno.

2.5 Procedimiento

Para levantar los datos se aplicó dos cuestionarios con escala de Likert con respecto a la variable Gestión del talento humano en la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín. Luego se tabuló la información utilizando la hoja de cálculo Excel y el programa estadístico SPSS V. 23, lo que permitió elaborar tablas y figuras en función de sus niveles y rangos establecidos y finalmente contrastar las hipótesis estableciendo en primera instancia la normalidad de los datos, y determinar la significancia estadística para la diferencia de medias, considerando un 5 % de error.

2.6 Métodos de análisis de datos

El procesamiento y análisis de datos consto en primer lugar en la recolección de la información de los datos, luego de ello con la ayuda del Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 23, se realizó el análisis de los datos adquiridos.

Para contrastar las hipótesis, la investigación usará el estadístico de prueba U de Mann-Whitney, a fin de determinar la diferencia significativa en las medias de ambas instituciones educativas. El nivel de significancia es 5%, correspondiente a un intervalo de confianza estadístico de 95%, considerado como aceptable.

Para tomar decisión: Si en la prueba, el p_valor es menor a 5% rechazaremos la hipótesis de trabajo, pero si p_valor es mayor o igual a 5% aceptaremos la hipótesis de trabajo. Es decir, si p_valor (sig < 0.05) existe diferencia significativa en las medias de ambas poblaciones.

El cálculo de la estadística U Mann-Whitney implica asignar los siguientes valores para determinar el valor de la prueba de Mann-Whitney

$$U_1 = n_1 n_2 + \frac{n_1(n_1 + 1)}{2} - R_1$$
$$U_2 = n_1 n_2 + \frac{n_2(n_2 + 1)}{2} - R_2$$

En este caso n_1 y n_2 corresponde al tamaño muestral; R_1 y R_2 significan el total de los rangos de cada observación correspondiente a cada muestra.

El valor U se determina eligiendo el menor entre U_1 y U_2 .

2.7 Aspectos éticos.

A los participantes de dicha investigación se les informaron que los cuestionarios utilizados y/o administraron eran de forma anónima la cual protege y se respeta su identidad y su dignidad a la protección de sus derechos y bienestar de los internos, adicionalmente a ello se les informó que su participación en este estudio no tendrá consecuencias sobre temas jurídicos legales, como es el caso de su sentencia o proceso judicial; al igual que dichos resultados solo serán para tener y ampliar el conocimiento de las variables de estudio en la población. La aplicación de los cuestionarios se realizará en una sola sesión, para las cuales se tuvo en cuenta la duración que osciló entre 30 a 40 minutos en la aplicación de las pruebas.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

El propósito del análisis descriptivo es comparar las dimensiones y variable analizada entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín el distrito San Juan de Lurigancho – 2019, para lo cual se utilizará tablas de frecuencias e histogramas estadísticos.

Tabla 6

Niveles de la variable gestión del talento humano

		Institución Educativa	
		San Agustín	Jorge Cieza Lachos
Gestión del talento humano	Deficiente	3 3,9%	0 0,0%
	Regular	14 18,2%	34 44,2%
	Eficiente	18 23,4%	8 10,4%
Total		35 45,5%	42 54,5%

Fuente: Base de datos

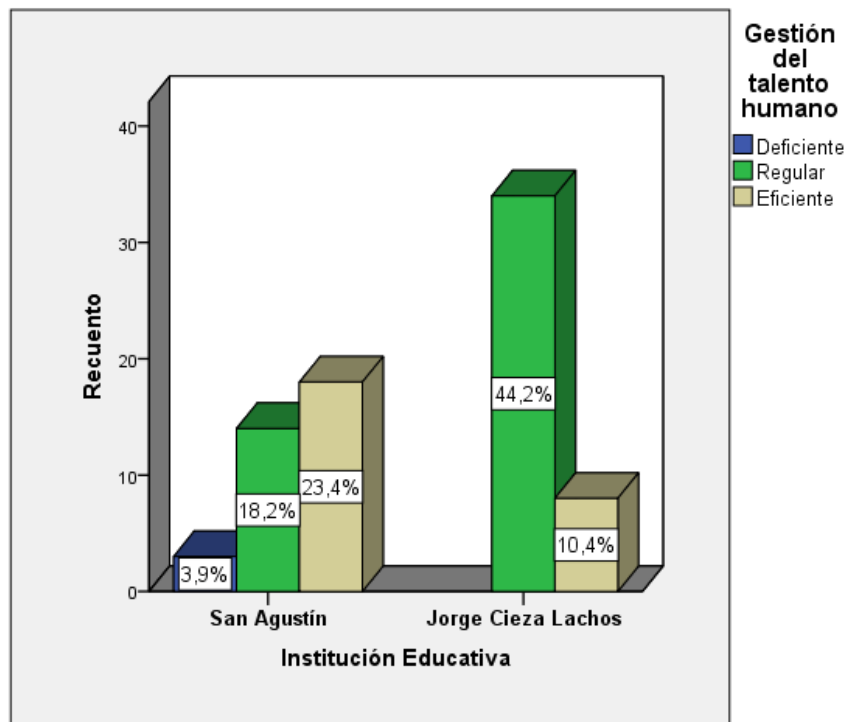


Figura 1. Histograma de la variable gestión del talento humano

De acuerdo con los resultados del cuadro estadístico 6 tenemos lo siguiente: en la muestra de la institución educativa San Agustín, el 23.4% considera que la gestión del talento humano es eficiente, frente al 10.4% de la institución educativa Jorge Cieza; por otra parte, el 18.2% de los encuestados en la institución educativa San Agustín, consideran que la gestión del talento humano es regular, contra el 44.2% de la institución educativa Jorge Cieza; finalmente, el 3.9% de la institución educativa San Agustín, califica como deficiente la gestión del talento humano, mientras que en la institución educativa Jorge Cieza es 0%.

Tabla 7

Niveles de la dimensión Calidad de vida en el trabajo

		Institución Educativa	
		San Agustín	Jorge Cieza Lachos
Calidad de vida en el trabajo	Deficiente	3 3,9%	0 0,0%
	Regular	9 11,7%	27 36,1%
	Eficiente	23 29,9%	15 19,5%
Total		35 45,5%	42 54,5%

Fuente: Base de datos

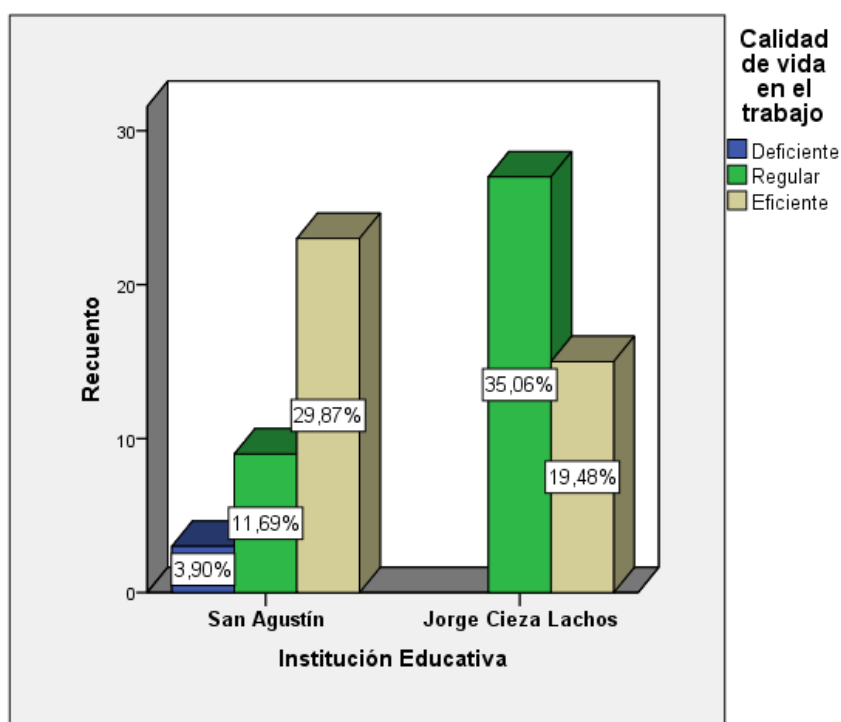


Figura 2. Histograma de la dimensión Calidad de vida en el trabajo

De acuerdo con los resultados del cuadro estadístico 7 y figura 2, se tiene lo siguiente: en la

muestra de la institución educativa San Agustín, el 29.9% considera que la dimensión Calidad de vida en el trabajo es eficiente, frente al 19.5% de la institución educativa Jorge Cieza; por otra parte, el 11.7% de los encuestados en la institución educativa San Agustín, consideran que la dimensión Calidad de vida en el trabajo es regular, contra el 35.1% de la institución educativa Jorge Cieza; finalmente, el 3.9% de la institución educativa San Agustín, califica como deficiente la dimensión Calidad de vida en el trabajo, mientras que en la institución educativa Jorge Cieza es 0%.

Tabla 8

Niveles de la dimensión Relaciones laborales

		Institución Educativa	
		San Agustín	Jorge Cieza Lachos
Relaciones laborales	Deficiente	1 1,3%	0 0,0%
	Regular	19 24,7%	33 42,9%
	Eficiente	15 19,5%	9 11,7%
Total		35 45,5%	42 54,5%

Fuente: Base de datos

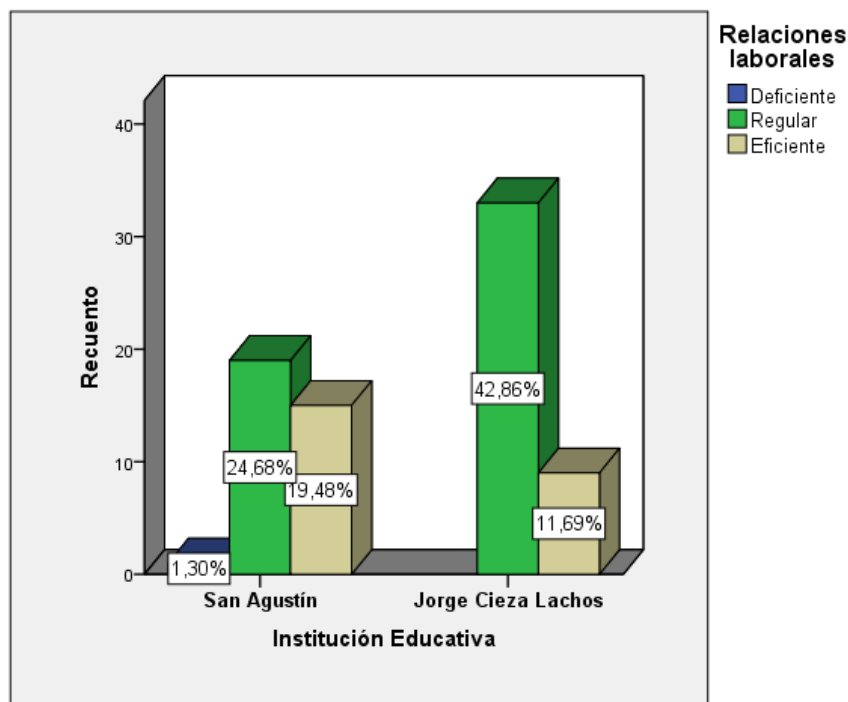


Figura 3. Histograma de la dimensión Relaciones laborales

De acuerdo con los resultados del cuadro estadístico 8 y figura 3, se tiene lo siguiente: en la

muestra de la institución educativa San Agustín, el 19.5% considera que la dimensión Relaciones laborales es eficiente, frente al 11.7% de la institución educativa Jorge Cieza; por otra parte, el 24.7% de los encuestados en la institución educativa San Agustín, consideran que la dimensión Relaciones laborales es regular, contra el 42.9% de la institución educativa Jorge Cieza; finalmente, el 1.3% de la institución educativa San Agustín, califica como deficiente la dimensión Relaciones laborales, mientras que en la institución educativa Jorge Cieza es 0%.

Tabla 9

Niveles de la dimensión Capacitación y desarrollo personal

		Institución Educativa	
		San Agustín	Jorge Cieza Lachos
Capacitación y desarrollo personal	Deficiente	5	1
		6,5%	1,3%
	Regular	18	40
		23,4%	51,9%
	Eficiente	12	1
		15,6%	1,3%
Total		35	42
		45,5%	54,5%

Fuente: Base de datos

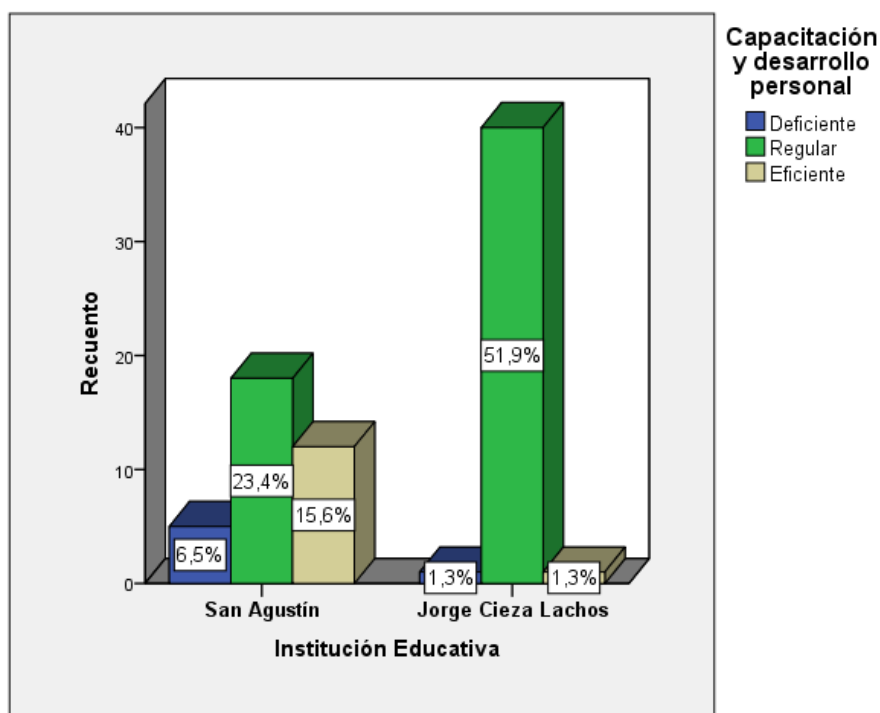


Figura 4. Histograma de la dimensión Capacitación y desarrollo personal

De acuerdo con los resultados del cuadro estadístico 9, se tiene lo siguiente: en la muestra

de la institución educativa San Agustín, el 15.6% considera que la dimensión Capacitación y desarrollo personal es eficiente, frente al 1.3% de la institución educativa Jorge Cieza; por otra parte, el 23.4% de los encuestados en la institución educativa San Agustín, consideran que la dimensión Capacitación y desarrollo personal es regular, contra el 51.9% de la institución educativa Jorge Cieza; finalmente, el 6.5% de la institución educativa San Agustín, califica como deficiente la dimensión Capacitación y desarrollo personal, mientras que en la institución educativa Jorge Cieza es 1.3%.

Tabla 10

Niveles de la dimensión Desarrollo organizacional

		Institución Educativa	
		San Agustín	Jorge Cieza Lachos
Desarrollo organizacional	Deficiente	2 5,7%	0 0,0%
	Regular	18 51,4%	17 40,5%
	Eficiente	15 42,9%	25 59,5%
Total		35 100,0%	42 100,0%

Fuente: Base de datos

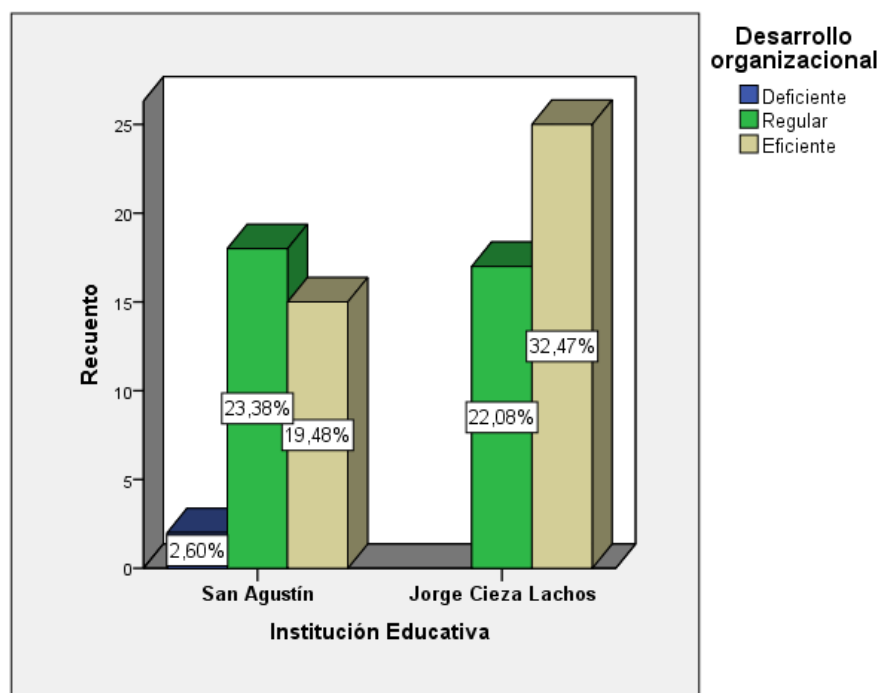


Figura 5. Histograma de la dimensión Desarrollo organizacional

De acuerdo con los resultados del cuadro estadístico 10 y figura 5, se tiene lo siguiente: en

la muestra de la institución educativa San Agustín, el 19.5% considera que la dimensión Desarrollo organizacional es eficiente, frente al 32.5% de la institución educativa Jorge Cieza; por otra parte, el 23.4% de los encuestados en la institución educativa San Agustín, consideran que la dimensión Desarrollo organizacional es regular, contra el 22.1% de la institución educativa Jorge Cieza; finalmente, el 2.6% de la institución educativa San Agustín, califica como deficiente la dimensión Desarrollo organizacional, mientras que en la institución educativa Jorge Cieza es 0%.

3.2 Análisis inferencial o contrastación de hipótesis

Para aplicar la prueba U de Mann-Whitney en la contrastación de hipótesis, se debe aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar si las muestras provienen de dos poblaciones con distribución normal, lo cual es requisito para usar la prueba Mann-Whitney

Tabla 11

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de dos muestras

Estadísticos de prueba ^a		
		Gestión del talento humano
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,324
	Positivo	,324
	Negativo	-,086
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,915
Sig. asintótica (bilateral)		,037

a. Variable de agrupación: Institución Educativa

Comprobamos el nivel de significación, si es menor que 0.05 la distribución no es normal, si es mayor que 0.05 la distribución es normal.

En el presente caso la distribución no es normal porque el nivel de significación es 0.037, el cual es menor a 0.05; por tanto se debe aplicar una prueba no paramétrica.

Hipótesis general

H₀: No existe diferencias significativas en el nivel de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019

H₁: Existe diferencias significativas en el nivel de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019

Tabla 12.

Prueba de Mann-Whitney de la variable Gestión del talento humano

Estadísticos de contraste^a	
Gestión del talento humano	
U de Mann-Whitney	548,000
W de Wilcoxon	1451,000
Z	-1,256
Sig. asintót. (bilateral)	,064

a. Variable de agrupación: Institución Educativa

De acuerdo con la tabla 12 la prueba U de Mann-Whitney obtiene un valor sig de 0.064, el cual es mayor a 0.05, por tanto, no existe diferencias significativas en el nivel de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín el distrito San Juan de Lurigancho – 2019.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Calidad de vida en el trabajo entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019

H₁: Existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Calidad de vida en el trabajo entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019

Tabla 13.

Prueba de Mann-Whitney de la dimensión Calidad de vida en el trabajo

Estadísticos de contraste^a	
Calidad de vida en el trabajo	
U de Mann-Whitney	555,000
W de Wilcoxon	1458,000
Z	-1,088
Sig. asintót. (bilateral)	,073

a. Variable de agrupación: Institución Educativa

De acuerdo con la tabla 13 la prueba de U de Mann-Whitney obtiene un valor sig de 0.073, el cual es mayor a 0.05, por tanto, no existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Calidad de vida en el trabajo entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Relaciones laborales entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019

H₁: Existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Relaciones laborales entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019

Tabla 14.

Prueba de Mann-Whitney de la dimensión Relaciones laborales

Estadísticos de contraste^a	
Relaciones laborales	
U de Mann-Whitney	594,000
W de Wilcoxon	1497,000
Z	-1,773
Sig. asintót. (bilateral)	,076

a. Variable de agrupación: Institución Educativa

De acuerdo con la tabla 14 la prueba de U de Mann-Whitney obtiene un valor sig de 0.076, el cual es mayor a 0.05, por tanto, no existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Relaciones laborales entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Capacitación y desarrollo personal entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019

H₁: Existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Capacitación y desarrollo personal entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019

Tabla 15.

Prueba de Mann-Whitney de la dimensión Capacitación y desarrollo personal

Estadísticos de contraste^a	
	Capacitación y desarrollo personal
U de Mann-Whitney	591,500
W de Wilcoxon	1494,500
Z	-1,949
Sig. asintót. (bilateral)	,051

a. Variable de agrupación: Institución Educativa

De acuerdo con la tabla 15 la prueba U de Mann-Whitney obtiene un valor sig de 0.051, el cual es mayor a 0.05, por tanto, no existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Capacitación y desarrollo personal entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Desarrollo organizacional entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019

H₁: Existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Desarrollo organizacional entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019

Tabla 16.

Prueba de Mann-Whitney de la dimensión Desarrollo organizacional

Estadísticos de contraste^a	
Desarrollo organizacional	
U de Mann-Whitney	595,500
W de Wilcoxon	1225,500
Z	-1,631
Sig. asintót. (bilateral)	,103

a. Variable de agrupación: Institución Educativa

De acuerdo con la tabla 16 la prueba U de Mann-Whitney obtiene un valor sig de 0.103, el cual es mayor a 0.05, por tanto, no existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Desarrollo organizacional entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019.

IV. Discusión

En la investigación, con respecto a la hipótesis general se ha comprobado que no existe diferencias significativas en el nivel de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019, al haberse obtenido en la prueba U de Mann-Whitney un valor sig de 0.064, siendo mayor a 0.05. Los resultados tienen relación con la investigación de Chihuanhuaylla (2019), donde obtuvo que en los CETPROS Villa Jardín (55%) y José Gálvez (46,2%) se ubican en un nivel medio, no existiendo diferencias significativas con respecto al nivel de gestión del talento humano. Asimismo, este resultado se sustenta en Cabrera (2002) quien resalta que, en la sociedad contemporánea, la gestión humana ha devenido en un mecanismo efectivo y fundamental para garantizar el cambio de las organizaciones y adaptarlas a las demandas crecientes del entorno social.

Con respecto a la hipótesis específica 1; de acuerdo con el resultado estadístico, no existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Calidad de vida en el trabajo entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019, porque la prueba U de Mann-Whitney tiene un valor sig de 0.073 (p_{valor}), siendo mayor a 0.05. Los resultados tienen relación con la investigación de Contreras (2018) quien no encontró diferencias significativas en la dimensión calidad de vida en las instituciones educativas de educación secundaria de la Red 03; por lo cual puede afirmar que a una eficiente gestión escolar se vincula una buena calidad de vida laboral, mientras que a una deficiente gestión escolar se vincula una mala calidad de vida laboral. Esta parte se ve sustentada según Koontz y Weihrich (2012) quienes argumentan la importancia de que las personas sean consideradas cruciales para una mejora en la institución. Algunos gerentes afirman que las personas son su mejor inversión, por ello, en esta investigación consideramos que las instituciones educativas, tanto privadas como estatales se encuentran en una constante búsqueda de la mejora de la calidad de vida en el trabajo.

Con respecto a la hipótesis específica 2; de acuerdo con el resultado estadístico, no existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Relaciones laborales entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019, porque la prueba U de Mann-Whitney

tiene un valor sig de 0.076 (p_{valor}), siendo mayor a 0.05. Los resultados tienen relación con los estudios de Flores (2017), quien, al analizar las relaciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, obtiene calificaciones similares con respecto a la gestión del talento humano, no existiendo diferencias significativas entre áreas. Esta parte se ve reforzada por los estudios de Davis y Newstrom (2001) quienes sostienen que un buen ambiente laboral, puede mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, ya que se satisfacen sus necesidades básicas y las de otro nivel.

Con respecto a la hipótesis específica 3; de acuerdo con el resultado estadístico, no existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Capacitación y desarrollo personal entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019, debido a que la prueba U de Mann-Whitney obtiene un valor sig de 0.051 (p_{valor}), siendo mayor a 0.05. Los resultados tienen relación con los estudios de Nina (2016), que obtuvo como resultado: el desarrollo de la capacitación y desarrollo docente, enmarcado en la gestión del talento humano, es regular en las instituciones educativas de Educación Primaria del distrito de Pilcomayo – Huancayo, no existiendo diferencias significativas entre ellas. Asimismo, Robbins y Coulter (2013) consideran que las capacitaciones de los trabajadores es una relevante actividad relacionada con la gerencia de los recursos humanos, y pone énfasis que, si el campo laboral busca un cambio, las capacidades del trabajador deberán cambiar

Con respecto a la hipótesis específica 4; de acuerdo con el resultado estadístico, no existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Desarrollo organizacional entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019, porque la prueba U de Mann-Whitney obtiene un valor sig de 0.103 (p_{valor}), siendo mayor a 0.05. Los resultados tienen relación con los estudios de Soto (2016), según los resultados de la investigación se demuestra la inexistencia de relación estadísticamente significativa entre la variable: Manejo del talento humano y la variable: Desarrollo Organizacional en las instituciones educativas —Politécnico Regional del Centro y —Mariscal Castilla- de la provincia de Huancayo, departamento de Junín. Además, Chiavenato (2009) sostiene que el esfuerzo de largo plazo, monitoreado por la alta gerencia es muy importante y que tiene por objetivo mejorar los procesos para la solución de problemas y la renovación organizacional dentro de las instituciones.

V. Conclusiones

- Primero:** La presente investigación en relación a la hipótesis general, la prueba U de Mann-Whitney obtiene un valor sig de 0.064, el cual es mayor a 0.05, por tanto, no existe diferencias significativas en el nivel de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019.
- Segundo:** La presente investigación en relación con la hipótesis específica 1, la prueba U de Mann-Whitney obtiene un valor sig de 0.073, el cual es mayor a 0.05, por tanto, no existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Calidad de vida en el trabajo entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019.
- Tercero:** La presente investigación en relación con la hipótesis específica 2, la prueba U de Mann-Whitney obtiene un valor sig de 0.076, el cual es mayor a 0.05, por tanto, no existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Relaciones laborales entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019.
- Cuarto:** La presente investigación en relación a la hipótesis específica 3, la prueba U de Mann-Whitney obtiene un valor sig de 0.051, el cual es mayor a 0.05, por tanto, no existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Capacitación y desarrollo personal entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019.
- Quinto:** La presente investigación en relación a la hipótesis específica 4, la prueba U de Mann-Whitney obtiene un valor sig de 0.103, el cual es mayor a 0.05, por tanto, no existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Desarrollo organizacional entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019.

VI. Recomendaciones

- Primera:** De acuerdo a la investigación no existe una diferencia significativa en el nivel de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín el distrito San Juan de Lurigancho – 2019; por lo cual, se recomienda que se continúe realizando estudios sobre esta variable en el resto de instituciones educativas de la Ugel 05, para propiciar la incorporación de nuevas dimensiones que puedan evidenciar que en nuestro país, si se están realizando esfuerzo por mejorar la gestión del talento humano, y podemos colocar como ejemplo al programa “Lima aprende”, que busca desarrollar el talento humano en los docentes en relación a su desempeño profesional.
- Segunda:** Se sugiere que el Ministerio de Educación considere en su plan de ejecución, la programación de capacitaciones orientadas a los docentes, respecto a la gestión del talento humano, de forma que se incida en la dimensión Calidad de vida en el trabajo, en las instituciones educativas públicas de la Ugel 05, distrito de San Juan de Lurigancho. Además de ello, que estos programas de mejora o búsqueda del talento humano puedan ser a nivel nacional.
- Tercera:** Se sugiere que la Dirección Regional de Lima Metropolitana (Dreln) considere en su plan de ejecución, la programación de talleres orientados a los docentes, respecto a la gestión del talento humano, de forma que se incida en la dimensión Relaciones laborales, en las instituciones educativas públicas de la Ugel 05, distrito de San Juan de Lurigancho.
- Cuarta:** Se sugiere que la Dirección Regional de Lima Metropolitana (Dreln) considere en su plan de ejecución, la programación de talleres orientados a los docentes, respecto a la gestión del talento humano, de forma que se incida en la dimensión Capacitación y desarrollo personal, en las instituciones educativas públicas de la Ugel 05, distrito de San Juan de Lurigancho. Y agregar que estos planes de ejecución y talleres sean sostenidos en el tiempo, de tal forma que se pueda

garantizar el desarrollo del talento humano.

Quinta: Se sugiere que los directivos de las instituciones educativas de la Ugel 05, consideren en su plan de ejecución, la programación de talleres orientados a los docentes, respecto a la gestión del talento humano, de forma que se incida en la dimensión Desarrollo organizacional, en las instituciones educativas públicas de la Ugel 05, distrito de San Juan de Lurigancho. Además de ello, que los directivos sean los líderes pedagógicos que propicien esta gestión del talento humano en sus docentes.

Referencias

- Alles, M. (2012). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias*. Talento Desarrollo Editorial Universidad de Lima, Lima, Perú. *Humano y Competencias*. Buenos Aires Argentina: Ediciones Garnica s.a.
- Alvarado, O. (2006). *Gestión Educativa: Enfoques y Procesos*: Lima: Fondo de
- Andachi, S. (2015). *La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el Colegio Metropolitano José Miller Salazar*. Quito, 2015, 87 p. Tesis (Maestría en Gerencia Educativa). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Aquino, N. (2017). *Gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica, 2017*. (Tesis) Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Bernal C. 2010. *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. 3ra ed. México: Prentice Hall.
- Bonilla, F. Monar, E (2016). *Gestión del talento humano y su impacto en el ejercicio competente de los métodos de trabajo del Área administrativa de la Unidad Educativa Las Naves, Cantón Las Naves, provincia Bolívar*. Guaranda, Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar.
- Cabrera, A. (2002). *Dirección estratégica de personas*. Prentice- Hall.
- Caicedo, V. y Acosta, A. (2012). *La Gestión del Talento Humano y el ser humano como sujeto de desarrollo*. Revista Politécnica, 8(14). 105-113
- Castañeda, I. y Zuluaga, A. (2014). *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación*. Universidad Católica de Manizales, Colombia.
- Centeno, E. (2005). *La Gestión de los directores y su relación con la Calidad de la Educación que ofrecen los Centros Educativos Estatales de la UGEL 06 de Lima Metropolitana*. Tesis de Grado en la U.N. Federico Villarreal. Lima.

- Cerna (2015). *Gestión del Talento Humano y motivación del personal en la Sede del Gobierno Regional de Lima*, 2014. (Tesis). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Chiavenato, Adalberto (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*, México, McGraw Hill, 8a. ed. pp. 456.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mac Graw Hill.
- Chihuanhuaylla, R. (2019). *Gestión Del Talento Humano en tres CETPROS públicos del distrito de Villa María del Triunfo*. (Tesis) Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Contreras, M. (2018). *Gestión Educativa y Gestión del Talento Humano Docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria de la Red 03, UGEL 02, Rímac – 2016*. (Tesis) Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Davis, K. &Newstrom, J. (2001). *Comportamiento Organizacional*. 11ª Edición. México: Mc Graw Hill.
- De Vellis, R. (2012). *Scale development. Theory and applications* (pp. 104-114). USA: SAGE.
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. México: Pearson educación.
- Eslava, E. (2010). *Gestión del talento humano en las organizaciones*. Panamá: Revista Visión Humana.
- Foday, A. (2014). *Perceived relationship between career development and employee retention at Deloitte Kenya*.
- Flores, G. (2017). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín*, 2016. (Tesis) Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Gabrielsson, E. (2016). *The experience of being bought out of employment*.
- Heathfield, S. M., (2006) *What is Human Resource Management?*.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Koolen, I. (2014). *Does power distance matter?*.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2012). *Administración*. Edit. McGraw-Hill, México.
- Locke, E. (1968). *What is job satisfactory?*. Washington D. C.: American Psychological Association.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Ediciones Díaz de Santos. Madrid, España.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid, España: Narcea Ediciones.
- Nina, N. (2016). *Gestión del talento humano docente en instituciones de educación primaria del distrito de Pilcomayo – Huancayo*. (Tesis). Universidad Nacional del Centro. Huancayo, Perú.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del Talento Humano como estrategia para retención del personal*. Universidad de Medellín, Colombia.
- Riordan, J. (2017). *The practice of human resource management*.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación, México. pp. 178
- San Román, C. (2017). *Jóvenes pueden ser excelentes CEO pero deben desarrollar competencias con base en la experiencia*. Revista Competitividad. Lima, Perú.
- Santos, J. (2018). *La Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lima 2017* (Tesis) Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

- Schermerhorn, J. (2003). *Administración*. México: Editorial Limusa
- Soto, F. (2016). *Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el Tambo – Huancayo, 2014*. (Tesis de Maestría). UNMSM. Lima, Perú.
- Stoner, J. (2002). *Administración*. México: Pearson
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa.
- Todaro, R. y Godoy, L. (2001). *Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios*.
- Veras, M. y Cuello, C. (2005). *Prácticas de Gestión Humana en la Republica Dominicana*. Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República Dominicana, Santo Domingo.
- Vischer, J. (2017). *The Effect of Workplace Design on Quality of Life at Work*.
- Vroom, V. y Decci, E (1999). *Motivación y alta dirección*. Editorial Trillas, México, D.F.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión del Talento Humano en Instituciones Educativas del Distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05 – 201							
AUTOR: BR. Ruth Esther Ramos De La Cruz							
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
<p>¿Cuál es la diferencia en el nivel de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS</p> <p>¿Cuál es la diferencia en el nivel de la calidad de vida en el trabajola de gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019</p> <p>¿Cuál es la diferencia en el nivel de las relaciones laborales de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019?</p> <p>¿Cuál es la diferencia en el nivel de la capacitación y desarrollo personal de la gestión del talento</p>	<p>Comparar el nivel de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Comparar el nivel de la calidad de vida en el trabajo de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019?</p> <p>Comparar el nivel las relaciones laborales de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019?</p> <p>Comparar el nivel de capacitación y desarrollo personal de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional</p>	<p>Existe diferencias significativas en el nivel de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019?</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Existe diferencias significativas en el nivel de la calidad de vida en el trabajo de la gestión del talento entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019?</p> <p>Existe diferencias significativas en el nivel de relaciones laborales de la gestión del talento entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019?</p> <p>Existe diferencias significativas en el nivel de capacitación y desarrollo personal de la gestión del talento entre la Institución Educativa Nacional Jorge</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos	
			Calidad de vida en el trabajo	Condiciones físicas.	1		
				Horas libres	2		
				Ambiente laboral	3		
				Centro de trabajo	4		
				Valoración	5		
				Puesto de trabajo	6		
				Libertad de expresión	7		
				Satisfacción	8		
			Relaciones laborales	Comunicación	9		
					10		
				Cooperación.	11		
				Relaciones	12		
				Motivación	13		
				Trato	14		
				Convivencia	15		
				Participación	16		
			Capacitación y Desarrollo personal	Capacitaciones.	17		
				Calidad	18		
Desempeño laboral.	19						

<p>humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019?</p> <p>¿Cuál es la diferencia en el nivel del desarrollo organizacional de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019?</p>	<p>Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019?</p>	<p>Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019?</p>		<p>Capacitación conjunta</p>		
	<p>Comparar el nivel de desarrollo organizacional de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019</p>	<p>Existe diferencias significativas en el nivel de la gestión del talento entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019</p>	Desarrollo organizacional	<p>Experiencia</p>	<p>20</p>	
				<p>Tecnología</p>	<p>21</p>	
				<p>Conocimientos y habilidades</p>	<p>22</p>	
				<p>Monitoreo.</p>	<p>23</p>	
				<p>Desempeño</p>	<p>24</p>	
				<p>Conocer las fortalezas y debilidades</p>	<p>25</p>	
				<p>Superar las fortalezas y debilidades.</p>	<p>26</p>	
				<p>Capacitación.</p>	<p>27</p>	
				<p>Valores</p>	<p>28</p>	
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL</p>			
<p>TIPO: Básico</p> <p>DISEÑO: No experimental Transversal</p> <p>NIVEL: Descriptivo Comparativo</p> <p>MÉTODO: hipotético-deductivo</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>La población estuvo constituido por los 42 docentes de las Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y 35 docentes de la Institución Educativa Privada San Agustín – UGEL 05 del distrito San Juan de Lurigancho</p> <p>MUESTRA</p> <p>El tamaño muestral fue de 77 docentes en ambas instituciones educativas</p> <p>MUESTREO:</p> <p>No aplica por considerarse toda la población</p>	<p>Variable: Gestión del Talento Humano</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de talento humano.</p> <p>Ficha técnica:</p> <p>Autor: Br. Maribel Contreras Zelada</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas, figuras y frecuencias</p> <p>INFERENCIAS:</p> <p>Pruebas de normalidad Kolmogorov – Smirnov Prueba de Mann Whitney</p>			

Anexo 2. Instrumento de Gestión de talento humano

CUESTIONARIO SOBRE GESTION DEL TALENTO HUMANO

El cuestionario que a continuación se presenta tiene como objetivo principal obtener información sobre la gestión del talento humano en las Instituciones Educativas del distrito de San Juan de Lurigancho. Por ello, se le agradecerá leer con atención y contestar a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Recuerde, el presente cuestionario es anónimo, se agradece su colaboración.

D1: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO		Valoración			
Nº	Ítems	1	2	3	4
1	La infraestructura educativa donde desarrolla su trabajo es adecuada.				
2	Usted cuenta con un lugar adecuado en la Institución Educativa para trabajar en sus horas libres o de coordinación.				
3	Considera usted que su ambiente laboral es agradable.				
4	Se siente usted querido y apreciado en su centro de trabajo.				
5	Cree usted que los directivos saben valorar su trabajo.				
6	Considera que el puesto de trabajo que tiene asignado va de acuerdo con su preparación académica y/o capacitación				
7	Considera que tiene libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.				
8	Considera que el logro de satisfactores personales que ha alcanzado se debe a su trabajo en la institución.				

D2: RELACIONES LABORALES.					
9	La comunicación en su centro de trabajo es cordial entre todos los miembros de la I.E.				
10	Cree usted que existe cooperación entre todos los integrantes de su Institución Educativa.				
11	Las relaciones personales son armoniosas y cordiales entre todos los docentes.				
12	Recibe usted alguna forma de motivación en su trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.).				
13	Considera que el trato de los directivos es igual con todos los docentes.				
14	El clima de convivencia y relaciones humanas es adecuado				
15	Participa en forma conjunta en el desarrollo y planificación de trabajos educativos.				

D3: CAPACITACION Y DESARROLLO PERSONAL						
16	Los directivos de su Institución Educativa se preocupan por brindarle capacitaciones permanentes.					
17	Considera que las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son de calidad.					
18	Considera usted que las capacitaciones implementadas en su Institución Educativa han mejorado su desempeño laboral.					
19	Las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son para todas las áreas sin excepción.					
20	Los docentes capacitados comparten su experiencia con los demás docentes de su Institución Educativa.					
21	Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.					
22	Considera que sus conocimientos y habilidades pedagógicas han contribuido a la imagen de la Institución Educativa.					

D4: DESARROLLO ORGANIZACIONAL						
23	El monitoreo realizado por los directivos es adecuado.					
24	Considera usted que el ser monitoreado le ayuda a mejorar su desempeño como docente.					
25	El personal que realiza el monitoreo le comunica oportunamente sus fortalezas y debilidades.					
26	El personal que ejecuta el monitoreo le ayuda a superar sus debilidades y fortalecer sus aciertos					
27	Cree usted que la persona que realiza el monitoreo está capacitada para hacerlo.					
28	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en la Institución Educativa.					

Anexo 3.Base de datos de instrumento Gestión del talento humano. I.E P. San Agustín

I.E P. San Agustín																																		
Variable: Gestión del talento humano																																		
Nro.	Calidad de vida en el trabajo									Relaciones laborales								Capacitación y desarrollo personal								Desarrollo organizacional								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	ST	9	10	11	12	13	14	15	ST	16	17	18	19	20	21	22	ST	23	24	25	26	27	28	ST		
1	4	4	4	3	4	3	4	4	30	3	4	4	4	3	4	3	25	3	2	3	4	3	4	3	22	4	3	3	3	2	3	18	95	
2	4	3	3	2	2	4	4	2	24	3	2	3	1	3	3	3	18	1	3	3	3	3	1	4	18	3	3	2	2	4	4	18	78	
3	4	3	3	3	4	4	4	4	29	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	22	4	4	3	3	3	4	21	93	
4	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	4	4	4	3	4	3	25	3	2	3	4	3	4	3	22	4	3	3	3	2	3	18	95	
5	4	4	4	4	3	4	2	4	29	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	4	16	2	4	2	3	4	4	19	78	
6	4	4	4	4	3	4	2	4	29	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	4	16	2	4	2	3	4	4	19	78	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	4	4	3	23	4	4	3	3	4	4	3	25	3	3	4	4	4	4	22	102	
8	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	3	3	4	3	3	4	24	4	3	4	4	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	105	
9	4	3	4	3	3	4	3	3	27	4	3	3	2	3	3	4	22	3	3	3	3	3	3	4	22	4	4	3	3	3	3	20	91	
10	3	4	3	3	3	3	2	3	24	2	2	2	1	3	2	3	15	1	1	1	1	2	3	2	11	2	3	2	3	2	3	15	65	
11	3	3	3	3	2	3	2	3	22	4	2	2	2	2	3	3	18	3	1	2	1	1	1	2	11	3	3	3	1	1	3	14	65	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	4	4	4	4	25	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	3	3	3	4	19	98	
13	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	3	2	3	3	4	21	4	4	3	4	4	4	23	102	
14	3	3	3	2	3	3	2	4	23	4	3	3	3	1	2	3	19	3	2	3	3	2	2	3	18	3	3	3	3	2	2	16	76	
15	4	4	4	4	2	2	4	4	28	4	2	2	1	2	2	3	16	3	3	3	3	1	1	3	17	2	4	2	2	4	4	18	79	
16	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	2	2	1	2	3	14	2	2	3	3	2	3	2	17	2	3	1	1	3	3	13	59	
17	3	4	3	4	4	4	4	3	29	4	3	4	4	4	4	3	26	3	3	4	3	3	3	4	23	3	3	2	2	3	4	17	95	
18	4	4	4	4	3	3	3	3	28	4	4	4	3	3	3	3	24	2	3	4	4	3	2	3	21	4	3	2	1	2	3	15	88	
19	3	4	3	3	3	4	4	2	26	4	3	3	2	1	2	3	18	2	2	2	4	1	3	3	17	3	3	2	2	1	4	15	76	
20	3	4	4	4	3	4	4	2	28	4	3	4	2	3	3	3	22	2	2	3	3	2	3	3	18	3	4	2	2	2	4	17	85	
21	2	1	3	2	1	1	2	1	13	3	2	3	1	3	3	2	17	2	2	2	1	1	2	3	13	1	4	1	1	1	3	11	54	

22	3	2	3	2	2	2	2	2	18	2	2	1	2	3	3	2	15	1	2	1	1	1	1	2	9	3	2	2	2	3	3	15	57
23	4	4	4	3	3	2	2	4	26	4	4	4	1	2	3	4	22	4	4	4	3	3	3	3	24	3	4	4	4	4	4	23	95
24	2	1	2	2	2	1	1	1	12	1	2	2	1	2	2	1	11	1	2	1	1	1	2	1	9	1	1	1	1	2	2	8	40
25	3	4	3	4	3	3	4	3	27	4	3	4	2	4	3	4	24	3	3	3	3	3	2	3	20	4	4	3	3	3	3	20	91
26	3	4	3	4	3	3	4	3	27	4	3	4	2	4	3	4	24	3	3	3	3	3	2	3	20	4	4	3	3	3	3	20	91
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	112
28	4	2	3	3	3	4	3	2	24	3	2	1	1	2	3	3	15	3	2	3	3	2	4	4	21	3	2	2	2	3	4	16	76
29	3	1	3	2	2	3	3	2	19	2	2	2	2	2	4	4	18	4	4	3	2	4	4	3	24	3	3	3	3	3	3	18	79
30	3	4	3	3	3	4	4	2	26	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24	91
31	4	1	3	3	3	4	3	2	23	2	1	2	1	2	3	3	14	2	2	3	2	2	2	4	17	2	2	2	2	2	2	12	66
32	4	1	3	4	3	4	3	2	24	2	1	2	1	3	3	3	15	3	2	3	2	3	3	4	20	2	3	2	2	2	4	15	74
33	3	2	3	4	3	3	4	4	26	2	2	2	2	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	81
34	3	4	3	4	4	4	4	4	30	3	3	3	2	4	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	3	4	4	22	94
35	3	4	4	4	3	4	4	4	30	4	3	3	2	4	4	3	23	4	3	4	4	3	2	3	23	4	4	1	4	4	3	20	96

Anexo 4.Base de datos de instrumento Gestión del talento humano. I.E. Jorge Cieza Lachos

I.E. Jorge Cieza Lachos																																		
Variable: Gestión del talento humano																																		
Nro.	Calidad de vida en el trabajo									Relaciones laborales								Capacitación y desarrollo personal								Desarrollo organizacional								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	ST	9	10	11	12	13	14	15	ST	16	17	18	19	20	21	22	ST	23	24	25	26	27	28	ST		
1	2	2	2	2	2	4	4	3	21	3	3	2	1	2	2	3	16	2	1	1	2	2	3	4	15	3	3	4	3	2	4	19	71	
2	4	3	3	4	3	4	4	4	29	3	3	3	1	4	3	3	20	2	2	1	4	1	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24	91	
3	4	4	4	3	3	3	4	3	28	4	3	3	2	3	3	4	22	2	3	4	2	2	3	2	18	3	4	3	3	3	4	20	88	
4	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	2	2	2	3	18	3	3	3	3	3	4	19	81	
5	3	1	3	2	3	4	3	4	23	3	3	3	1	4	3	2	19	2	2	2	2	2	4	3	17	4	4	3	3	3	4	21	80	
6	3	2	3	3	3	3	4	2	23	4	3	3	2	3	3	3	21	3	2	3	1	2	3	3	17	2	3	1	2	2	3	13	74	
7	3	2	2	2	3	3	2	3	20	3	3	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	3	2	3	16	3	3	3	3	4	4	20	72	
8	3	1	3	3	2	3	3	3	21	3	3	3	2	2	3	3	19	2	2	2	2	2	2	3	15	3	3	3	3	3	4	19	74	
9	3	1	3	3	2	3	3	3	21	3	3	3	2	2	3	3	19	2	2	2	2	2	2	3	15	3	3	3	3	3	4	19	74	
10	2	2	4	2	2	3	2	2	19	3	2	2	2	1	2	3	15	2	2	2	2	2	2	2	14	2	4	2	2	3	4	17	65	
11	3	1	3	3	2	4	2	3	21	4	3	3	2	3	4	3	22	2	2	2	3	2	3	3	17	2	2	3	3	3	3	16	76	
12	2	2	2	4	4	4	4	4	26	3	2	3	3	3	3	2	19	4	4	3	4	2	1	2	20	4	4	3	4	4	4	23	88	
13	2	2	2	4	4	4	4	4	26	3	2	3	3	3	3	2	19	4	4	3	4	2	1	2	20	4	4	3	4	4	4	23	88	
14	3	1	3	3	4	4	2	3	23	3	3	3	2	3	3	2	19	2	2	2	3	2	3	3	17	2	2	3	3	3	3	16	75	
15	3	3	3	4	3	4	3	3	26	4	3	3	2	2	3	3	20	2	2	3	2	2	2	3	16	3	4	3	3	2	4	19	81	
16	2	2	2	2	3	3	2	2	18	3	2	2	2	1	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	4	2	2	3	4	17	63	
17	3	1	3	3	2	3	3	3	21	3	3	3	2	2	3	3	19	2	2	2	2	2	2	3	15	3	3	3	3	3	4	19	74	
18	3	1	3	3	2	3	3	3	21	3	3	3	2	2	3	3	19	2	2	2	2	2	2	3	15	3	3	3	3	3	4	19	74	
19	3	3	3	2	2	4	3	3	23	4	4	4	2	3	4	3	24	3	3	3	3	4	2	3	21	4	3	3	3	4	4	21	89	
20	3	2	2	2	3	3	2	3	20	3	3	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	3	2	3	16	3	3	3	3	4	4	20	72	
21	3	2	3	3	3	3	4	1	22	4	3	3	2	3	3	3	21	3	2	3	1	2	3	3	17	2	3	1	2	2	3	13	73	

22	3	1	3	2	3	4	3	4	23	3	3	3	1	4	3	2	19	2	2	2	2	2	4	3	17	4	4	3	3	3	4	21	80
23	2	2	2	2	2	4	3	2	19	3	3	3	1	2	3	4	19	2	2	2	2	2	3	4	17	3	3	4	3	3	4	20	75
24	3	2	3	2	2	3	3	3	21	2	3	2	2	2	2	3	16	2	2	2	2	2	3	2	15	2	3	3	3	3	4	18	70
25	2	2	3	3	2	4	4	2	22	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	4	3	3	3	20	3	4	3	3	4	4	21	84
26	2	2	3	3	1	4	4	2	21	3	3	3	1	3	3	4	20	2	2	2	4	2	3	3	18	4	4	4	4	3	4	23	82
27	2	3	4	4	3	4	4	3	27	4	4	3	4	4	3	4	26	4	3	3	4	3	2	4	23	4	3	3	4	4	4	22	98
28	3	3	3	2	2	3	3	4	23	2	3	3	4	1	2	3	18	3	3	3	2	2	3	4	20	3	3	4	4	4	3	21	82
29	4	1	4	3	2	4	4	4	26	3	3	3	1	3	3	3	19	3	2	2	1	1	1	4	14	3	3	3	3	4	4	20	79
30	3	4	3	4	3	3	4	2	26	3	3	3	4	3	3	3	22	3	2	2	3	2	2	2	16	3	3	3	3	3	4	19	83
31	1	4	3	4	3	4	4	3	26	4	4	4	1	4	4	2	23	2	2	2	3	2	4	4	19	2	2	3	3	3	3	16	84
32	3	2	3	3	4	3	2	2	22	4	4	4	1	3	4	3	23	2	2	4	2	2	2	4	18	1	3	1	3	3	4	15	78
33	3	3	4	3	3	4	4	3	27	4	3	3	2	3	2	3	20	3	3	3	2	2	1	2	16	3	3	3	3	3	3	18	81
34	3	2	4	4	4	4	3	4	28	4	3	3	1	4	4	3	22	2	2	3	2	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	85
35	2	3	4	3	2	2	3	2	21	4	4	3	2	3	3	2	21	2	3	2	2	2	1	3	15	2	2	3	3	2	3	15	72
36	3	4	3	3	3	3	4	3	26	3	3	2	2	3	3	4	20	2	3	2	3	3	2	2	17	3	4	3	2	4	4	20	83
37	4	4	4	3	4	4	3	2	28	4	3	3	2	3	3	2	20	2	3	3	3	3	2	2	18	3	2	2	2	3	3	15	81
38	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	84
39	2	2	2	3	3	4	4	3	23	3	3	3	2	3	3	3	20	2	2	2	2	3	1	2	14	3	4	3	4	4	4	22	79
40	4	3	4	4	4	3	3	3	28	4	4	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	18	89
41	3	3	3	2	2	4	4	4	25	3	2	3	1	2	2	1	14	1	1	1	1	2	1	1	8	3	4	3	3	2	3	18	65
42	3	2	3	2	2	3	3	3	21	2	3	2	2	2	2	3	16	2	2	2	2	2	3	2	15	2	3	3	3	3	4	18	70

Anexo 5.Base de datos de la encuesta piloto

Nro.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	4	4	4	4	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4
2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	1	2	1	1	1	2	3	3	3	1	1	3
3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	1	3	2	4	2	2	4	4
4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	1	3	3
5	2	1	3	2	1	1	2	1	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	1	4	1	1	1	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	1	3	3	3	4	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	3	4	3	3	4	3	2	4
9	3	1	3	2	3	4	3	4	3	3	3	1	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4
10	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
11	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4
12	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
13	3	2	3	3	3	3	4	1	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	2	2	3
14	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4
15	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	1	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3
16	4	1	4	3	2	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	1	4	3	3	3	3	4	4
17	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	4	3	4	4	4
20	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3

Anexo 6. Certificado de validación de instrumento

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de talento humano

OBJETIVO:

Comparar el nivel de gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión del Talento humano

DIRIGIDO A:

Docentes de las Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y de la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Jénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
CPPe N° 051627
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 08936465



[Firma]

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....09936465

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de talento humano

OBJETIVO:

Comparar el nivel de gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión del Talento humano

DIRIGIDO A:

Docentes de las Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y de la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	---	-------	------	----------


Dra. Rivera Arellano Edith Gissela
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI.....41154085.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de talento humano

OBJETIVO:

Comparar el nivel de gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión del Talento humano

DIRIGIDO A:

Docentes de las Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y de la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


Franco Pimentel, Johnny Félix

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. 06269132

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION										OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				DE			RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA				
				1	2	3								
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	Condiciones físicas	La infraestructura educativa en la que desarrolla su trabajo es adecuada.				✓		✓	✓				
		Horas Libres	Usted cuenta con un lugar adecuado en la Institución Educativa para trabajar en sus horas libres o de capacitación.				✓	✓	✓	✓				
		Ambiente laboral	Considera usted que su ambiente laboral es agradable.				✓	✓	✓	✓				
		Centro de trabajo	Se siente usted querido y apreciado en su centro de trabajo.				✓	✓	✓	✓				
		Valoración	Cree usted que los directivos saben valorar su trabajo.				✓		✓	✓				
		Puesto de trabajo	Considera que el puesto de trabajo que tiene asignado, va de acuerdo con su preparación académica y/o capacitación.				✓	✓	✓	✓				
		Libertad de expresión	Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.				✓	✓	✓	✓				
		Satisfacción	Considera que el logro de satisfacciones personales que ha alcanzado se debe a mi trabajo en la institución.				✓	✓	✓	✓				
	RELACIONES LABORALES	Comunicación	La comunicación en su centro de trabajo es cordial entre todos los miembros de la I.E.				✓	✓	✓	✓				
		Cooperación	Cree usted que existe cooperación entre todos los integrantes de su Institución Educativa.				✓	✓	✓	✓				
		Relaciones	Las relaciones personales son armoniosas y cordiales entre todos los docentes				✓	✓	✓	✓				
		Motivación	Recibe usted alguna forma de motivación en su trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.).				✓	✓	✓	✓				
		Trato	Considera que el trato de los directivos es igual con todos los docentes.				✓	✓	✓	✓				
		Convivencia	El clima de convivencia y relaciones humanas es adecuado				✓	✓	✓	✓				
		Participación	Participa Ud. en forma conjunta en el desarrollo y planificación trabajos educativos.				✓	✓	✓	✓				
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL	Capacitaciones	Los directivos de su Institución Educativa se preocupan por brindarle capacitaciones permanentes.				✓	✓	✓	✓				
		Calidad	Considera que las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son de calidad.				✓	✓	✓	✓				
		Desempeño laboral	Considera usted que las capacitaciones implementadas en su Institución Educativa han mejorado su desempeño laboral.				✓	✓	✓	✓				
		Capacitación conjunta	Las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son para todas las áreas sin excepción.				✓	✓	✓	✓				
		Experiencia	Los docentes capacitados comparten su experiencia con los demás docentes de su Institución Educativa.				✓	✓	✓	✓				
		Tecnología	Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación				✓	✓	✓	✓				
		Conocimientos y habilidades	Considera que sus conocimientos y habilidades pedagógicas han contribuido a la imagen de la Institución Educativa.				✓	✓	✓	✓				
	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Monitoreo	El monitoreo realizado por los directivos es adecuado.				✓	✓	✓	✓				
		Desempeño	Considera usted que el ser monitoreado le ayuda a mejorar su desempeño como docente.				✓	✓	✓	✓				
		Conocer las fortalezas y debilidades	El personal que ejecuta el monitoreo le comunica oportunamente sus fortalezas y debilidades.				✓	✓	✓	✓				
		Superar las fortalezas y debilidades	El personal que ejecuta el monitoreo le ayuda a superar sus debilidades y fortalecer sus aciertos				✓	✓	✓	✓				
		Capacitación	Cree usted que la persona que realiza el monitoreo está capacitada para hacerlo.				✓	✓	✓	✓				
		Valores	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en la Institución Educativa				✓	✓	✓	✓				

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, UGEL 05 - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE			CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	Condiciones físicas	La infraestructura educativa en la que desarrolla su trabajo es adecuada.				✓		✓	✓		
		Horas Libres	Usted cuenta con un lugar adecuado en la Institución Educativa para trabajar en sus horas libres o de coordinación.				✓	✓	✓	✓		
		Ambiente laboral	Considera usted que su ambiente laboral es agradable.				✓	✓	✓	✓		
		Centro de trabajo	Se siente usted querido y apreciado en su centro de trabajo.				✓	✓	✓	✓		
		Valoración	Cree usted que los directivos saben valorar su trabajo.				✓	✓	✓	✓		
		Puesto de trabajo	Considera que el puesto de trabajo que tiene asignado, va de acuerdo con su preparación profesional y capacitación.				✓	✓	✓	✓		
		Libertad de expresión	Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.				✓	✓	✓	✓		
		Satisfacción	Considera que el logro de satisfacciones personales que ha alcanzado se debe a mi trabajo en la institución.				✓	✓	✓	✓		
	RELACIONES LABORALES	Comunicación	La comunicación en su centro de trabajo es cordial entre todos los miembros de la I.E.				✓	✓	✓	✓		
		Cooperación	Cree usted que existe cooperación entre todos los integrantes de su Institución Educativa.				✓	✓	✓	✓		
		Relaciones	Las relaciones personales son armoniosas y cordiales entre todos los docentes				✓	✓	✓	✓		
		Motivación	Recibe usted alguna forma de motivación en su trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.).				✓	✓	✓	✓		
		Trato	Considera que el trato de los directivos es igual con todos los docentes.				✓	✓	✓	✓		
		Convivencia	El clima de convivencia y relaciones humanas es adecuado				✓	✓	✓	✓		
		Participación	Participa Ud. en forma conjunta en el desarrollo y planificación trabajos educativos.				✓	✓	✓	✓		
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL	Capacitaciones	Los directivos de su Institución Educativa se preocupan por brindarle capacitaciones permanentes.				✓	✓	✓	✓		
		Calidad	Considera que las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son de calidad.				✓	✓	✓	✓		
		Desempeño laboral	Considera usted que las capacitaciones implementadas en su Institución Educativa han mejorado su desempeño laboral.				✓	✓	✓	✓		
		Capacitación conjunta	Las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son para todas las áreas sin excepción.				✓	✓	✓	✓		
		Experiencia	Los docentes capacitados comparten su experiencia con los demás docentes de su Institución Educativa.				✓	✓	✓	✓		
		Tecnología	Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación				✓	✓	✓	✓		
		Conocimientos y habilidades	Considera que sus conocimientos y habilidades pedagógicas han contribuido a la imagen de la Institución Educativa.				✓	✓	✓	✓		
	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Monitoreo	El monitoreo realizado por los directivos es adecuado.				✓	✓	✓	✓		
		Desempeño	Considera usted que el ser monitoreado le ayuda a mejorar su desempeño como docente.				✓	✓	✓	✓		
		Conocer las fortalezas y debilidades	El personal que ejecuta el monitoreo le comunica oportunamente sus fortalezas y debilidades.				✓	✓	✓	✓		
		Superar las fortalezas y debilidades	El personal que ejecuta el monitoreo le ayuda a superar sus debilidades y fortalecer sus aciertos				✓	✓	✓	✓		
		Capacitación	Cree usted que la persona que realiza el monitoreo está capacitada para hacerlo.				✓	✓	✓	✓		
		Valores	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en la Institución Educativa				✓	✓	✓	✓		

Dra. Rivera Arellano Edith Gissela
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO UCV

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, UGEL 05 - 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	Condiciones físicas	La infraestructura educativa en la que desarrolla su trabajo es adecuada.										
		Horas Libres	Usted cuenta con un lugar adecuado para trabajar en sus horas libres o de coordinación.										
		Ambiente laboral	Considera usted que su ambiente laboral es agradable.										
		Centro de trabajo	Se siente usted querido y apreciado en su centro de trabajo.										
		Valoración	Cree usted que los directivos saben valorar su trabajo.										
		Puesto de trabajo	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o profesional.										
		Libertad de expresión	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.										
		Satisfacción	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución.										
	RELACIONES LABORALES	Comunicación	La comunicación en su centro de trabajo es cordial entre todos los miembros de la I.E.										
		Cooperación	Cree usted que existe cooperación entre todos los integrantes de su Institución Educativa.										
		Relaciones	Las relaciones personales son armoniosas y cordiales entre todos los docentes.										
		Motivación	Recibe usted alguna forma de motivación en su trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.).										
		Trato	Considera que el trato de los directivos es igual con todos los docentes.										
		Convivencia	El clima de convivencia y relaciones humanas es adecuado.										
		Participación	Participa Ud. en forma conjunta en el desarrollo y planificación trabajos educativos.										
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL	Capacitaciones	Los directivos de su Institución Educativa se preocupan por brindarle capacitaciones permanentes.										
		Calidad	Considera que las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son de calidad.										
		Desempeño laboral	Considera usted que las capacitaciones implementadas en su Institución Educativa han mejorado su desempeño laboral.										
		Capacitación conjunta	Las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son para todas las áreas sin excepción.										
		Experiencia	Los docentes capacitados comparten su experiencia con los demás docentes de su Institución Educativa.										
		Tecnología	Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.										
		Conocimientos y habilidades	Considera que sus conocimientos y habilidades pedagógicas han contribuido a la imagen de la Institución Educativa.										
	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Monitoreo	El monitoreo realizado por los directivos es adecuado.										
		Desempeño	Considera usted que el ser monitoreado le ayuda a mejorar su desempeño como docente.										
		Conocer las fortalezas y debilidades	El personal que ejecuta el monitoreo le comunica sus fortalezas y debilidades.										
		Superar las fortalezas y debilidades	El personal que ejecuta el monitoreo le ayuda a superar sus debilidades y fortalecer sus aciertos.										
		Capacitación	Cree usted que la persona que realiza el monitoreo está capacitada para hacerlo.										
		Valores	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en la Institución Educativa.										



Anexo 7. Certificado de validez del instrumento que mide gestión del talento humano

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La infraestructura educativa en la que desarrolla su trabajo es adecuada.	✓		✓		✓		
2	Usted cuenta con un lugar adecuado en la Institución Educativa para trabajar en sus horas libres o de coordinación.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que su ambiente laboral es agradable.	✓		✓		✓		
4	Se siente usted querido y apreciado en su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Cree usted que los directivos saben valorar su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Considera que el puesto de trabajo que tengo asignado, va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	✓		✓		✓		
7	Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.	✓		✓		✓		
8	Considera que el logro de satisfacciones personales que ha alcanzado se debe a su trabajo en la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: RELACIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La comunicación en su centro de trabajo es cordial entre todos los miembros de la I.E.	✓		✓		✓		
10	Cree usted que existe cooperación entre todos los integrantes de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
11	Las relaciones personales son armoniosas y cordiales entre todos los docentes.	✓		✓		✓		
12	Recibe usted alguna forma de motivación en su trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.).	✓		✓		✓		
13	Considera que el trato de los directivos es igual con todos los docentes.	✓		✓		✓		
14	El clima de convivencia y relaciones humanas es adecuado	✓		✓		✓		

15	Participa en forma conjunta en el desarrollo y planificación de trabajos educativos.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
16	Los directivos de su Institución Educativa se preocupan por brindarle capacitaciones permanentes.	✓		✓		✓	
17	Considera que las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son de calidad	✓		✓		✓	
18	Considera usted que las capacitaciones implementadas en su Institución Educativa han mejorado su desempeño laboral.	✓		✓		✓	
19	Las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son para todas las áreas sin excepción.	✓		✓		✓	
20	Los docentes capacitados comparten su experiencia con los demás docentes de su Institución Educativa.	✓		✓		✓	
21	Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.	✓		✓		✓	
22	Considera que sus conocimientos y habilidades pedagógicas han contribuido a la imagen de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
23	El monitoreo realizado por los directivos es adecuado.	✓		✓		✓	
24	Considera usted que el ser monitoreado le ayuda a mejorar su desempeño como docente.	✓		✓		✓	
25	El personal que realiza el monitoreo le comunica oportunamente sus fortalezas y debilidades.	✓		✓		✓	
26	El personal que ejecuta el monitoreo le ayuda a superar sus debilidades y fortalecer sus aciertos	✓		✓		✓	
27	Cree usted que la persona que realiza el monitoreo está capacitada para	✓		✓		✓	

28	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ledesma Cuadros Mildred Jénica DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima 23 de 11 del 2019

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

CPPD N° 051627

DE LA ESCUELA DE POSTGRADO

[Firma manuscrita]

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO							
1	La infraestructura educativa en la que desarrolla su trabajo es adecuada.	✓		✓		✓		
2	Usted cuenta con un lugar adecuado en la Institución Educativa para trabajar en sus horas libres o de coordinación.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que su ambiente laboral es agradable.	✓		✓		✓		
4	Se siente usted querido y apreciado en su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Cree usted que los directivos saben valorar su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Considera que el puesto de trabajo que tengo asignado, va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	✓		✓		✓		
7	Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.	✓		✓		✓		
8	Considera que el logro de satisfacciones personales que ha alcanzado se debe a su trabajo en la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: RELACIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La comunicación en su centro de trabajo es cordial entre todos los miembros de la I.E.	✓		✓		✓		
10	Cree usted que existe cooperación entre todos los integrantes de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
11	Las relaciones personales son armoniosas y cordiales entre todos los docentes.	✓		✓		✓		
12	Recibe usted alguna forma de motivación en su trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.).	✓		✓		✓		
13	Considera que el trato de los directivos es igual con todos los docentes.	✓		✓		✓		
14	El clima de convivencia y relaciones humanas es adecuado	✓		✓		✓		

15	Participa en forma conjunta en el desarrollo y planificación de trabajos educativos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los directivos de su Institución Educativa se preocupan por brindarle capacitaciones permanentes.	✓		✓		✓		
17	Considera que las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son de calidad	✓		✓		✓		
18	Considera usted que las capacitaciones implementadas en su Institución Educativa han mejorado su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
19	Las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son para todas las áreas sin excepción.	✓		✓		✓		
20	Los docentes capacitados comparten su experiencia con los demás docentes de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
21	Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.	✓		✓		✓		
22	Considera que sus conocimientos y habilidades pedagógicas han contribuido a la imagen de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
23	El monitoreo realizado por los directivos es adecuado.	✓		✓		✓		
24	Considera usted que el ser monitoreado le ayuda a mejorar su desempeño como docente.	✓		✓		✓		
25	El personal que realiza el monitoreo le comunica oportunamente sus fortalezas y debilidades.	✓		✓		✓		
26	El personal que ejecuta el monitoreo le ayuda a superar sus debilidades y fortalecer sus aciertos	✓		✓		✓		
27	Cree usted que la persona que realiza el monitoreo está capacitada para hacerlo.	✓		✓		✓		

28	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador: Rivera Arellano Edith Gisela DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: Doctora en Educación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima...23 de 11 del 2019


Dra. Rivera Arellano Edith Gisela
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO UCV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La infraestructura educativa en la que desarrolla su trabajo es adecuada.	✓		✓		✓		
2	Usted cuenta con un lugar adecuado en la Institución Educativa para trabajar en sus horas libres o de coordinación.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que su ambiente laboral es agradable.	✓		✓		✓		
4	Se siente usted querido y apreciado en su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Cree usted que los directivos saben valorar su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Considera que el puesto de trabajo que tengo asignado, va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	✓		✓		✓		
7	Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.	✓		✓		✓		
8	Considera que el logro de satisfacciones personales que ha alcanzado se debe a su trabajo en la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: RELACIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La comunicación en su centro de trabajo es cordial entre todos los miembros de la I.E.	✓		✓		✓		
10	Cree usted que existe cooperación entre todos los integrantes de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
11	Las relaciones personales son armoniosas y cordiales entre todos los docentes.	✓		✓		✓		
12	Recibe usted alguna forma de motivación en su trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.).	✓		✓		✓		
13	Considera que el trato de los directivos es igual con todos los docentes.	✓		✓		✓		
14	El clima de convivencia y relaciones humanas es adecuado	✓		✓		✓		

15	Participa en forma conjunta en el desarrollo y planificación de trabajos educativos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los directivos de su Institución Educativa se preocupan por brindarle capacitaciones permanentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Considera que las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son de calidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Considera usted que las capacitaciones implementadas en su Institución Educativa han mejorado su desempeño laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son para todas las áreas sin excepción.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Los docentes capacitados comparten su experiencia con los demás docentes de su Institución Educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Considera que sus conocimientos y habilidades pedagógicas han contribuido a la imagen de la Institución Educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
23	El monitoreo realizado por los directivos es adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	Considera usted que el ser monitoreado le ayuda a mejorar su desempeño como docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	El personal que realiza el monitoreo le comunica oportunamente sus fortalezas y debilidades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	El personal que ejecuta el monitoreo le ayuda a superar sus debilidades y fortalecer sus aciertos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	Cree usted que la persona que realiza el monitoreo está capacitada para hacerlo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

28

Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en la
Institución Educativa.

✓	✓	✓	
---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Franz Pizarro Johnny DNI: 06269132

Grado y Especialidad del validador:

DOCTOR EN EDUCACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 23 de 11 del 2019

[Signature]

DNI: 06269132

Anexo 8. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 10 DE DICIEMBRE DE 2019

Carta P.1294 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
FELIX DE LA CRUZ MORENO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "SAN AGUSTÍN"
ATENCIÓN:
DIRECTOR

Asunto: Carta de Presentación del estudiante RUTH ESTHER RAMOS DE LA CRUZ

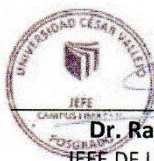
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **RUTH ESTHER RAMOS DE LA CRUZ** identificado(a) con DNI N.° **9326071** y código de matrícula N.° **7001262312**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, UGEL 05 - 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



Prof. CONRADO TAMARIZ LUNA
SUO DIRECCIÓN GENERAL

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 10 DE DICIEMBRE DE 2019

Carta P.1293 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
MAYOR JUAN CARLOS CRUZ RIVERA
I.E. "JORGE CIEZA LACHOS"
ATENCIÓN:
DIRECTOR

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **RUTH ESTHER RAMOS DE LA CRUZ**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **RUTH ESTHER RAMOS DE LA CRUZ** identificado(a) con DNI N.° **9326071** y código de matrícula N.° **7001262312**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE
SAN JUAN DE LURIGANCHO, UGEL 05 - 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

ANEXO 10

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Gestión del Talento Humano en Instituciones Educativas del Distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05 – 2019

2. AUTOR

Br. Ruth Esther Ramos De La Cruz

ruesther622@gmail.com

Estudiante del Programa Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como variable la Gestión del Talento Humano en Instituciones Educativas del Distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05 – 2019, y tuvo como objetivo general comparar el nivel de gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019. Las teorías que se tomaron en cuenta para este estudio fueron la teoría de la organización de recursos humanos propuesta por Chiavenato (2007) para la competencia Gestión del Talento Humano.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y descriptivo comparativo de corte transversal. La población estuvo conformada por 77 docentes a quienes se le aplicó la técnica de encuesta y el instrumento fue un cuestionario, se levantó información sobre la variable Gestión del Talento Humano a través de los instrumentos de recolección de datos que fueron validados por juicio de expertos; la aplicabilidad y confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue de 0.925 para la variable Gestión del Talento Humano.

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta que no existe diferencias significativas para la gestión del talento humano, entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho; con un resultado de Prueba de Mann-Whitney=1,964 y un $p=0,053$.

4. PALABRAS CLAVE: Talento, organización, performance

5. ABSTRACT

This research work has as a variable the Management of Human Talent in Educational Institutions of the District of San Juan de Lurigancho, UGEL 05 - 2019, and had as a general objective to compare the level of human talent management between the National Educational Institution Jorge Cieza Lachos and the San Agustín Private Educational Institution of the San Juan de Lurigancho district - 2019. The theories that were taken into account for this study were, the theory of resource management proposed by Santos and the theory of human resources organization proposed by Chiavenato (2007) for the Human Talent Management competition.

The research was based on a quantitative approach, basic type of descriptive level, non-experimental design and correlational cross-sectional design. The population was made up of 77 teachers to whom the survey technique was applied and the instrument was a questionnaire, information was collected on the Human Talent Management variable through the data collection instruments that were validated by expert judgment; the applicability and reliability was determined by the Alpha Cronbach coefficient whose value was 0.925 for the Human Talent Management variable.

The results of the statistical analysis show that there are no significant differences for the management of human talent, between the Jorge Cieza Lachos National Educational Institution and the San Agustín Private Educational Institution of the San Juan de Lurigancho district; with a result of Test de Mann-Whitney = 1,964 and a $p = 0.053$.

6. KEYWORDS: Pedagogical support, teacher professional development.

7. INTRODUCCIÓN

Para el término gestión del talento humano define Chiavenato (2009) como el grupo de políticas requeridas para orientar la aparición gerencial relacionada con los individuos; incluidas la incorporación, la clasificación, la formación, y evaluación del ejercicio profesional.

Para abordar la realidad problemática de esta investigación se tomó en cuenta los profundos cambios de orden global, que han estado presentes en las últimas décadas en los

diversos campos del quehacer humano, tales como la cultura, economía, política, educación, etc. En este marco situacional sean inventado nuevos escenarios y concepciones sobre el ser humano y su lugar en el mundo; es decir, se está viviendo una época de grandes avances tecnológicos y científicos, pero a su vez, hay grandes incertidumbres, restricciones, amenazas y problemas sociales que hace más sensible y vulnerable la actitud del trabajador, porque todo ello, afecta motivaciones intrínsecas y extrínsecas, llegando en algunos casos a generar altos índices de desempleo. En este sentido, las instituciones y sus gerencias buscan que el personal sea el idóneo, de modo que una buena inversión los lleve a obtener altos niveles de productividad, logrando que estas personas logren hacer un uso adecuado de sus competencias y capacidades de forma que se produzcan procedimientos con característica de innovación y creatividad.

Para Caicedo y Acosta (2012) en las instituciones actuales, la persona es catalogada como el principal ente de cambio, de mejora y de desarrollo en las distintas instituciones donde se desenvuelve. Es así que este nuevo enfoque desiste en el pasado la idea de que las personas son un recurso de la cadena productiva empresarial y que deben ser administrados tal y cual se hace con el dinero, los bienes o las maquinarias, dando lugar a que sean comprendidas como seres con talentos, necesidades, intereses y expectativas, que dan sentido a los procesos y que agregan un valor adicional invaluable a las organizaciones. Es manifiesto que solo con una oportuna gestión del talento humano las organizaciones podrán sobrevivir en un entorno variable y altamente competitivo.

8. METODOLOGÍA

En el tipo y diseño de investigación la presente investigación usó el método hipotético deductivo de enfoque cuantitativo, según Bernal (2006) este método comprende en procedimientos que empieza con afirmaciones en calidad de hipótesis y pretende contradecir o determinar la falsedad de las hipótesis, por ello se deduce las conclusiones que deben compararse con la realidad. Asimismo, Hernández (2014) menciona al enfoque cuantitativo y su uso en la recolección de datos para probar hipótesis, con fuente en la medición y la estadística.

El diseño utilizado es no experimental, transversal y descriptivo comparativo: Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación sin experimento consiste en los estudios en el que no se hace variar la variable independiente de forma intencional

y observar su efecto en la otra variable. También es transversal porque los datos serán recolectados en un instante determinado y en un plazo específico ya que la prueba será suministrada en una sola sesión por participante (Bernal, 2010).

El procesamiento y análisis de datos consto en primer lugar en la recolección de la información de los datos, luego de ello con la ayuda del Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 23, se realizó el análisis de los datos adquiridos.

Para contrastar las hipótesis, la investigación usará el estadístico de prueba t de Student, a fin de determinar la diferencia significativa en las medias de ambas instituciones educativas. El nivel de significancia es 5%, correspondiente a un intervalo de confianza estadístico de 95%, considerado como aceptable.

9. RESULTADOS

Tabla 6

Niveles de la variable gestión del talento humano

		Institución Educativa	
		San Agustín	Jorge Cieza Lachos
Gestión del talento humano	Deficiente	3 3,9%	0 0,0%
	Regular	14 18,2%	34 44,2%
	Eficiente	18 23,4%	8 10,4%
	Total	35 45,5%	42 54,5%

Fuente: Base de datos

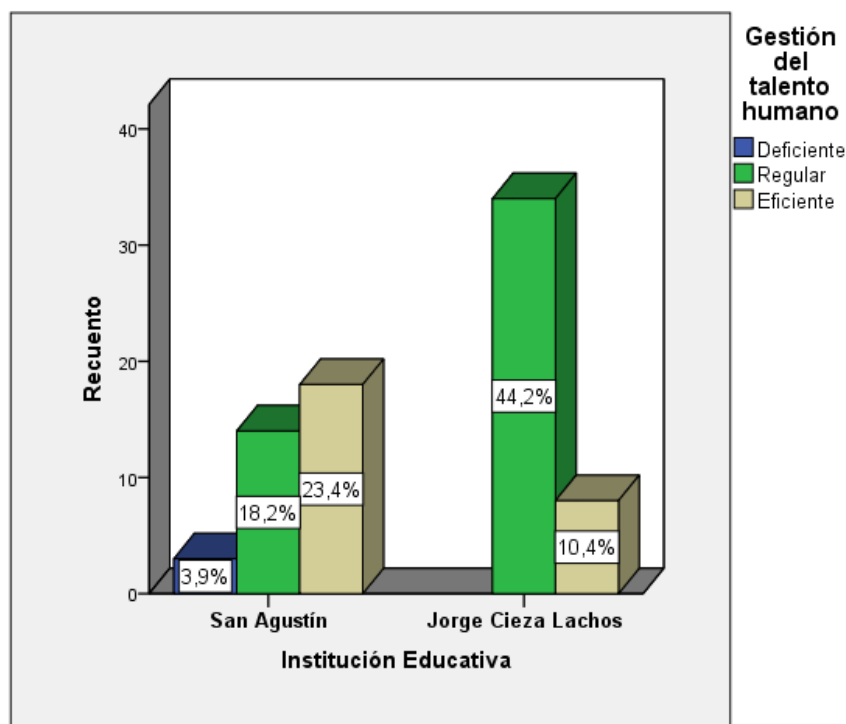


Figura 1. Histograma de la variable gestión del talento humano

De acuerdo con los resultados del cuadro estadístico 6 tenemos lo siguiente: en la muestra de la institución educativa San Agustín, el 23.4% considera que la gestión del talento humano es eficiente, frente al 10.4% de la institución educativa Jorge Cieza; por otra parte, el 18.2% de los encuestados en la institución educativa San Agustín, consideran que la gestión del talento humano es regular, contra el 44.2% de la institución educativa Jorge Cieza; finalmente, el 3.9% de la institución educativa San Agustín, califica como deficiente la gestión del talento humano, mientras que en la institución educativa Jorge Cieza es 0%.

10. DISCUSIÓN

En la investigación, con respecto a la hipótesis general se ha comprobado que no existe diferencias significativas en el nivel de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín el distrito San Juan de Lurigancho – 2019, al haberse obtenido en la prueba U de Mann-Whitney un valor sig de 0.064, siendo mayor a 0.05. Los resultados tienen relación con la investigación de Chihuahuaylla (2019), donde obtuvo que en los CETPROS Villa Jardín (55%) y José Gálvez (46,2%) se ubican en un nivel medio, no existiendo diferencias significativas con respecto al nivel de gestión del talento humano. Asimismo,

este resultado se sustenta en Cabrera (2002) quien resalta que, en la sociedad contemporánea, la gestión humana ha devenido en un mecanismo efectivo y fundamental para garantizar el cambio de las organizaciones y adaptarlas a las demandas crecientes del entorno social.

Con respecto a la hipótesis específica 1; de acuerdo con el resultado estadístico, no existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Calidad de vida en el trabajo entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019, porque la prueba U de Mann-Whitney tiene un valor sig de 0.073 (p_{valor}), siendo mayor a 0.05. Los resultados tienen relación con la investigación de Contreras (2018) quien no encontró diferencias significativas en la dimensión calidad de vida en las instituciones educativas de educación secundaria de la Red 03; por lo cual puede afirmar que a una eficiente gestión escolar se vincula una buena calidad de vida laboral, mientras que a una deficiente gestión escolar se vincula una mala calidad de vida laboral. Esta parte se ve sustentada según Koontz y Weihrich (2012) quienes argumentan la importancia de que las personas sean consideradas cruciales para una mejora en la institución. Algunos gerentes afirman que las personas son su mejor inversión, por ello, en esta investigación consideramos que las instituciones educativas, tanto privadas como estatales se encuentran en una constante búsqueda de la mejora de la calidad de vida en el trabajo.

11. CONCLUSIONES

Primero: La presente investigación en relación a la hipótesis general, la prueba U de Mann-Whitney obtiene un valor sig de 0.064, el cual es mayor a 0.05, por tanto, no existe diferencias significativas en el nivel de la gestión del talento humano entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín el distrito San Juan de Lurigancho – 2019.

Segundo: La presente investigación en relación con la hipótesis específica 1, la prueba U de Mann-Whitney obtiene un valor sig de 0.073, el cual es mayor a 0.05, por tanto, no existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Calidad de vida en el trabajo entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la

Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019.

Tercero: La presente investigación en relación con la hipótesis específica 2, la prueba U de Mann-Whitney obtiene un valor sig de 0.076, el cual es mayor a 0.05, por tanto, no existe diferencias significativas en el nivel de la dimensión Relaciones laborales entre la Institución Educativa Nacional Jorge Cieza Lachos y la Institución Educativa Privada San Agustín del distrito San Juan de Lurigancho – 2019

12. REFERENCIAS

Bonilla, F. Monar, E (2016). *Gestión del talento humano y su impacto en el ejercicio competente de los métodos de trabajo del Área administrativa de la Unidad Educativa Las Naves, Cantón Las Naves, provincia Bolívar. Guaranda, Ecuador:* Universidad Estatal de Bolívar.

Cabrera, A. (2002). *Dirección estratégica de personas.* Prentice- Hall.

Caicedo, V. y Acosta, A. (2012). *La Gestión del Talento Humano y el ser humano como sujeto de desarrollo.* Revista Politécnica, 8(14). 105-113

DECLARACIÓN JURADA

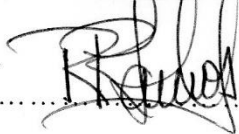
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Ruth Esther Ramos De La Cruz egresado (a) del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 09326071 con el artículo titulado: “Gestión del Talento Humano en Instituciones Educativas del Distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05 – 2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 29 de enero de 2020



Ruth Esther Ramos De La Cruz

DNI N° 09326071

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Edith Gissela Rivera Arellano, docente de la Escuela de Posgrado de la Maestría Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, **Sede Lima Este, S.J.L** asesora de la tesis titulada “Gestión del Talento Humano en Instituciones Educativas del Distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019”, del (de la) estudiante Zoraida Osorio Victoria, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 11 de enero de 2020.




Dra. Edith Gissela Rivera Arellano

DNI: 41154085

	Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó			Jefe de Investigación
---	---------	----------------------------	--------	---	--	-----------------------



	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 1

Yo, Ruth Esther Ramos De La Cruz, identificado con DNI N° 09326971 , egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (✓) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión del Talento Humano en Instituciones Educativas del Distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


FIRMA

DNI: 09326071

FECHA: 29 de enero de 2020

			
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC
			Truillo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA: RUTH ESTHER RAMOS DE
LA CRUZ

INFORME TÍTULADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL
DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, UGEL 05 - 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: MAESTRA DE ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 24 DE ENERO DE 2020

NOTA O MENCIÓN: 16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN